

บทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีกับ วิถีสังคมญี่ปุ่น....ในยุคปัจจุบัน

อัจฉิมา วัชรารณ

บทคัดย่อ

นับตั้งแต่ญี่ปุ่นประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเนื่องจากวิกฤตทางเศรษฐกิจและภัยธรรมชาติหลายครั้ง ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 รวมทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ ได้ส่งผลให้ระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศและระบบการจ้างงานตลอดชีพอ่อนแอลง จึงเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น สตรีจึงมีบทบาทด้านการทำงานมากขึ้นทั้งในหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน หรือแม้แต่วงการการเมือง ฯลฯ และยังสามารถก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารได้ทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ แต่ขณะเดียวกัน อิทธิพลของระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศที่ยังรากลึกในสังคมญี่ปุ่นและยังฝังในทางปฏิบัติในหลายด้าน ก็เป็นอุปสรรคใหญ่ที่เหนี่ยวรั้งให้บทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีพัฒนาได้ช้าลง ดังนั้นเพื่อให้บทบาทด้านนี้ของสตรีพัฒนาไป得更ราบรื่นขึ้น จึงควร 1) ปรับวิธีการทำงานเพื่อลดชั่วโมงทำงานนอกเวลาลงให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เหลือชั่วโมงทำงานที่มีความเหมาะสมซึ่งทั้งบุรุษและสตรีสามารถดำเนินบทบาทคู่ได้ 2) หากรัฐบาลยังไม่สามารถแก้ไขปัญหारेื่องสถานรับเลี้ยงเด็กได้ การรับแรงงานต่างชาติเข้ามาเพื่อบรรเทาปัญหานี้อาจเป็นทางเลือกหนึ่งที่ญี่ปุ่นควรพิจารณา ซึ่งไม่เพียงจะช่วยลดภาระการเลี้ยงดูบุตรเท่านั้นแต่ยังอาจช่วยแบ่งเบาภาระอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินบทบาทคู่ทำได้ง่ายขึ้นด้วย 3) สร้างจิตสำนึก “ความร่วมมือระหว่างเพศ” ตั้งแต่อายุยังน้อยโดย “ปลูกฝัง” จิตสำนึกนี้ผ่านระบบครอบครัวและระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับต้น เพื่อลบค่านิยม “การแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศ” อันจะนำไปสู่ “ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ”

คำ

สำคัญ

การแบ่งแยกหน้าที่
ระหว่างเพศ,
การบริหารความ
หลากหลาย, บทบาท
ด้านเศรษฐกิจ,
ความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงานกับ
ชีวิตครอบครัว

The Study of the Economic Role of Women and the Trend of Japanese Society in the Present

Ajjima Wacharaporn

Abstract

Since 1990 Japan has experienced the economic recession due to economic crisis and several natural disasters and that affected the gender role specification system. The gender role specification became weakened and that allowed women to participate in the area of men more, not only in the labor market but also in politics. Nowadays, Japanese women have a role in economics increasingly such as in business organizations, government or even political area. Moreover, Japanese women have stepped into executive roles at both corporate and national level. However, the influence of the former gender role system is rooted in many aspects of Japanese society. It is a major obstacle to slowing down the economic role of women. To solve this problem, first, we should reduce the working hours and work overtime as necessary so both genders, men and women, can work and take care of their children at the same time. Secondly, we should allow foreign workers in order to help alleviate the problem of inadequate nursery. Moreover, we should educate the consciousness of “cooperation and gender equality” to families and educational institutions through the primary education system to achieve gender equality in both family and external society. Furthermore, we should help everyone in this society have a happy couple life as “Work Life Balance”.

Key words

The gender role specification,
Diversity management,
Economic role,
Work life balance

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากคำถามว่า “โลกใบนี้มีสตรีค้าเงินอยู่หรือไม่” เป็นจริง จะเห็นได้ว่าตลอดเวลาที่ผ่านมาบทบาทของสตรีญี่ปุ่นที่ค้าเงินเศรษฐกิจหรือสังคมญี่ปุ่นนั้น ค่อนข้างจะแตกต่างจากประเทศอื่นๆ คือค่อนข้างไปทางบทบาท “เมียและแม่” และถึงแม้จะทำงานบ้างก็จะออกมาในรูปแบบการทำงานรูปตัวอักษร M (ลาออกจากงานช่วงเลี้ยงดูบุตรและกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งเมื่อบุตรช่วยเหลือตัวเองได้ในรูปของการทำอาชีพพิเศษ) การทำงานลักษณะให้ความสำคัญกับครอบครัวก่อนเช่นนี้ จะกล่าวว่าสตรีไม่มีส่วนร่วมในการช่วยค้าเงินเศรษฐกิจของประเทศเลยก็คงจะไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากตลอดเวลาที่ผ่านมาญี่ปุ่นได้บริหารระบบเศรษฐกิจ กำหนดนโยบายทางสังคม และปลูกฝังค่านิยมแบบ “บุรุษเป็นนักรบในที่ทำงาน และสตรีเป็นวีรสตรีในบ้าน” ผ่านระบบการจ้างงานตลอดชีพ ระบบกฎหมายและภาษี รวมทั้งค่านิยมต่างๆ เช่น “Sansaiji Shinwa (แม่ครัวเลี้ยงบุตรเองจนกว่าบุตรอายุ 3 ขวบ)” ฯลฯ เพื่อผลักดันให้สตรีเข้าสู่ครัวเรือนและทำหน้าที่สนับสนุนบุตรอยู่เบื้องหลัง ระบบเศรษฐกิจรูปแบบนี้ได้ช่วยให้ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากมาโดยตลอด แต่ขณะเดียวกันก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าในขณะที่ญี่ปุ่นได้วางบทบาทให้บุรุษมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบเศรษฐกิจของชาติ และวางบทบาทให้สตรีเป็นเพียงผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลังนั้น ก็ส่งผลให้สตรีญี่ปุ่นมีบทบาทในสังคมน้อยในทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ญี่ปุ่นประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำจากภาวะฟองสบู่แตก (1991) รวมทั้งเผชิญวิกฤตทางการเงินจากสหรัฐอเมริกาและยุโรปเช่น Lehman Shock (2008) อีกทั้งยังประสบภัยพิบัติจากแผ่นดินไหว เกิดคลื่นยักษ์ Tsunami

จนลุกลามไปถึงโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ระเบิด (2011) ฯลฯ ก็ยิ่งทำให้เศรษฐกิจญี่ปุ่นถดถอยลงอย่างมาก บริษัทต่างๆ เริ่มประสบภาวะล้มละลาย เกิดการเลิกจ้างงานและลดค่าแรง มีพนักงานตกงานจำนวนมาก ฯลฯ จนกระทั่งระบบการจ้างงานตลอดชีพอ่อนแอลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ประกอบกับเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหลายประการเช่นอัตราการเกิดและการตายต่ำ สตรีแต่งงานและมีบุตรช้าลง ฯลฯ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้สูงอายุขึ้นประเทศ แต่คนในวัยแรงงานซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบประเทศกลับลดน้อยลง ฯลฯ สภาพการณ์เหล่านี้ผลักดันให้ญี่ปุ่นจำเป็นต้องอาศัยแรงงานสตรีทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป รวมทั้งสตรีเองก็จำเป็นต้องออกทำงานอย่างจริงจังเพื่อช่วยเหลือครอบครัวร่วมกับสามีซึ่งโดนผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจด้วย นอกจากนั้นการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับเพื่อประคับประคองให้ญี่ปุ่นสามารถนำพาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยไปได้ก็ทำให้สตรีจำนวนไม่น้อยก้าวสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้สตรีญี่ปุ่นมีบทบาทด้านเศรษฐกิจในสังคมมากขึ้นกว่าสมัยก่อนทั้งด้วยภาวะจำยอมและด้วยความเต็มใจของตัวสตรีเอง แต่แน่นอนสตรีก็ยังคงประสบปัญหามากมายในการดำเนินบทบาทดังกล่าว แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าบทบาทของสตรีด้านนี้ค่อนข้างก้าวไปในทิศทางที่ดีรับการยอมรับ และเป็นที่ต้องการจากสังคมมากขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจของญี่ปุ่นที่เปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนั้นบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับสตรีไทยยังพบว่าเริ่มมีความคล้ายคลึงกันมากขึ้นด้วยคงปฏิเสธไม่ได้ว่าแม้สังคมญี่ปุ่นจะปลูกฝังค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของสตรีมาเป็นเวลานานเช่น “แม่ครัวเลี้ยงบุตรเองจนกว่าบุตรอายุ 3 ขวบ” แต่

ภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ผู้คนตกงาน ถูกลดเงินเดือน หางานทำไม่ได้ ฯลฯ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางสังคมจากเดิมซึ่งเป็นสังคมชนชั้นกลาง มาโดยตลอดให้เกิดเป็นสังคมที่มีชนชั้นขึ้นนั้น ภายใต้สภาพสังคมดังกล่าวคงปฏิเสธไม่ได้ว่าถึงแม้สตรีญี่ปุ่น จะมีค่านิยมที่ไม่เป็นบวกต่อการทำงาน แต่หากอยู่ใน ครอบครัวที่จำเป็นต้องทำงานแม้จะรู้สึกขัดแย้งต่อการออกไปทำงานมากเพียงใด ค่านิยมเหล่านั้นก็ยังไม่มียุทธศิลป์เหนือความจำเป็นทางเศรษฐกิจไปได้ ยิ่งไปกว่านั้นสตรีญี่ปุ่นที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ก็เริ่มมีให้เห็นมากขึ้น เช่น ต้องการให้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ ต้องการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ (en-japan, 2015, Women type, 2011) อีกทั้งสตรีระดับผู้บริหารก็มีเพิ่มขึ้นด้วยในหลากหลายอาชีพ สภาพการณ์ต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าสตรีญี่ปุ่น ปัจจุบัน ไม่ว่าจะมียุทธศิลป์เชิงบวกหรือลบต่อการทำงานต่างก็ลุกขึ้นมาทำงานและดูแลบ้านไปด้วยทั้งสิ้น (内閣府男女共同参, 2006) โดยจะเห็นได้ว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1990 ครอบครัวญี่ปุ่นที่สามี ภรรยาทำงานคู่มีมากกว่าครอบครัวภรรยาแม่บ้านถึง 1.5 เท่า (労働政策研究・研修機構, 2014) ซึ่งรูปแบบของครอบครัวเช่นนี้ก็ไม่ได้แตกต่างจากสังคมไทยเท่าใดนัก นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคมอื่นๆ เช่นอัตราการเกิดและการตายต่ำ การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ ก็ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมของญี่ปุ่นกับไทยมีความคล้ายคลึงกันมากขึ้นเรื่อยๆ บนพื้นฐานทางสังคมที่คล้ายคลึงกันเช่นนี้ คงปฏิเสธไม่ได้ว่าหากจะมีปัญหาใดเกิดขึ้นกับสตรีญี่ปุ่นในด้านการงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวก็ไม่ใช่ว่าเรื่องไกลตัวสำหรับสตรีไทย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สตรีไทยส่วนใหญ่ก็จะต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ

ควบคู่กับการดูแลผู้สูงอายุและหรือเลี้ยงดูบุตรไปด้วย เช่นเดียวกัน และยิ่งไปกว่านั้นอาจต้องประสบปัญหาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากสังคมญี่ปุ่นด้วยภายใต้บริบทของสังคมไทยที่แตกต่างจากสังคมญี่ปุ่น และภายใต้บริบททางสังคมที่เหมือนและแตกต่างกันนี้เอง ก็คงจะทำให้แต่ละประเทศมีทั้งข้อดีข้อด้อยซึ่งสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และท้ายที่สุดสามารถปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ ภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของแต่ละสังคมได้

อย่างไรก็ตามตลอดเวลาที่ผ่านมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นไม่ค่อยมีให้เห็นมากนัก ทั้งนี้บทบาทด้านนี้ของสตรีญี่ปุ่นได้เปลี่ยนแปลงไปมาก และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปนี้มีความหมายมากต่อสังคมญี่ปุ่นทั้งในแง่เป็นแรงงานที่ขาดไม่ได้ในระบบเศรษฐกิจ เป็นกำลังสำคัญในการช่วยค้ำจุนระบบต่างๆ ของชาติ เช่นระบบภาษี ระบบประกันสุขภาพ รวมทั้งระบบเงินบำนาญในสังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ ซึ่งล้วนมีความหมายมากต่อการดำรงอยู่และพัฒนาชาติญี่ปุ่น อีกทั้งการพลิกบทบาทจากฐานะ “สตรีแม่บ้านเต็มตัว” ซึ่งเน้นบทบาทในครอบครัวเป็นหลักเป็น “สตรีทำงาน” ที่ไม่ใช่เพียงฐานะผู้ปฏิบัติการฝ่ายสนับสนุนบุรุษเท่านั้น แต่ในฐานะผู้มีโอกาสบริหารขับเคลื่อนองค์กร ร่วมกับบุรุษ ก็เป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลยในประวัติศาสตร์ญี่ปุ่นนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษา 4 ประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นในปัจจุบัน*โดยเฉพาะในแง่กฎหมายและการเคลื่อนไหวจากภาคเอกชน ฯลฯ 2) บทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นในปัจจุบัน

* ปัจจุบัน = หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 - ปัจจุบัน

3) นโยบายการบริหารระบบ Diversity ที่ส่งผลต่อบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรี 4) ปัญหาในการดำเนินบทบาทดังกล่าว

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นในสมัยปัจจุบัน แบ่งเป็นหัวข้อคร่าวๆ ได้ดังต่อไปนี้

3.1 การเปลี่ยนแปลงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีญี่ปุ่น

เนื่องจากเศรษฐกิจญี่ปุ่นได้เจริญเติบโตเป็นอย่างมากมาโดยตลอดนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเศรษฐกิจเจริญเติบโตสูงสุดในทศวรรษที่ 1960 โดยมีระบบเศรษฐกิจรูปแบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศเป็นแนวคิดหลักในการบริหารอยู่เบื้องหลัง จึงทำให้สตรีญี่ปุ่นส่วนใหญ่กลายเป็นแม่บ้านเต็มตัวหรือทำงานบ้างก็ในรูปแบบตัวอักษร M Ochiai Emiko (1997) ได้วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของสตรีญี่ปุ่นหรือ Curve ของตัวอักษร M นี้จากช่วงปีเกิด พบว่าช่วงที่ตัวอักษร M มีรอยหยักลึกสุดจะตรงกับผู้ที่เกิดในช่วงปี 1946-1950 ซึ่งตรงกับช่วง Baby-boom Generation (1947-1949) พอได้ จึงสรุปได้ว่าสตรีที่เกิดในช่วงนี้มักเป็นแม่บ้านเต็มตัวโดยมีสามีเป็นผู้หาเลี้ยงกันเป็นส่วนใหญ่ และเป็นผู้ที่สร้างครอบครัวรูปแบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศขึ้นจนเป็นชนส่วนใหญ่ของประเทศ แต่ Generation หลังจากนั้นก็จะไม่เป็นแม่บ้านเต็มตัวกันอีกต่อไป

ต่อมา Oosawa Mari (2002) ได้วิเคราะห์สาเหตุที่สตรีญี่ปุ่นในช่วงเศรษฐกิจเจริญเติบโตสูงสุดเป็นแม่บ้านเต็มตัวกันมากพบว่าเป็นเพราะ “ค่าแรงครอบครัวของสามี” ซึ่งมีมากเพียงพอที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้ โดยภรรยาไม่จำเป็นต้องออกไปทำงาน

และลักษณะครอบครัวรูปแบบนี้ไม่ได้สิ้นสุดลงเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจเจริญเติบโตสูงสุดเท่านั้น แต่ได้ก่อตัวขึ้นอีกครั้งในช่วงทศวรรษที่ 1980

เมื่อผลการศึกษาเปรียบเทียบแตกต่างกันเช่นนี้ Yoshida Takashi (2004) จึงได้วิเคราะห์หาสาเหตุที่รอยหยักตัวอักษร M ตื้นขึ้นโดยกำหนด Life Course ของสตรีขึ้นเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิเคราะห์ด้วย จึงพบว่าหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเฉพาะในช่วงเศรษฐกิจเจริญเติบโตสูงสุด สตรีส่วนใหญ่เป็นแม่บ้านจริงแต่จะตรงกับที่เกิดในช่วงปี 1951-1955 เท่านั้น ไม่ใช่ช่วง Baby-boom โดยตรง และผู้ที่เกิด Generation หลังจากนั้นก็จะไม่เป็นแม่บ้านเต็มตัวกันอีกต่อไปแล้ว แต่จะทำงานนอกบ้านควบคู่ไปด้วยมากขึ้น และเนื่องจากการดำเนินบทบาทคู่ที่ทำได้ยากนี้เอง สตรีจึงจำเป็นต้องใช้เวลาแต่งงานและมีลูกออกไปเพื่อทำงานระยะหนึ่งก่อนจึงส่งผลให้รอยหยักของตัวอักษร M ตื้นขึ้น

3.2 แนวคิดเรื่องการทำงานของสตรีญี่ปุ่น

แนวคิดเรื่องการทำงานก็อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของสตรี จากงานวิจัยร่วมของ Hayama Sairan, Sou Keiren, Taku Keirei (2014) เรื่องแนวคิดต่อการทำงานของสตรีญี่ปุ่นเมื่อเปรียบเทียบกับสตรีจีนและไต้หวันชี้ให้เห็นว่า สตรีญี่ปุ่น 70% มีแนวโน้มต้องการลาออกเมื่อแต่งงานหรือมีบุตร และคาดหวังความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าสตรีอีก 2 ประเทศค่อนข้างมาก เนื่องจากคิดว่าไม่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศในการจ้างงาน สภาพแวดล้อมของสังคมญี่ปุ่นก็ไม่เอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งความช่วยเหลือจากรัฐบาลเพื่อกำหนดบทบาทคู่มีน้อย

นอกจากนั้นจากผลสำรวจของสำนักนายกรัฐมนตรี (2014) ยังพบว่าคนญี่ปุ่น 43% ต่างมีความคิดว่าสตรีควรทำงานเมื่อยังไม่มียุติภรรยาและเมื่อ

บุตรโตขึ้นค่อยกลับเข้าทำงานอีกครั้ง เนื่องจาก “แม่ควรเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง” แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีคนญี่ปุ่นอีก 44.8% ที่คิดว่าสตรีควรทำงานต่อไปเรื่อยๆ แม้มีบุตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสังคมญี่ปุ่นเริ่มตอบรับการทำงานของสตรีมากขึ้น สัดส่วนที่ตอบรับการทำงานครั้งต่อครั้งนี้อาจเป็นสัญญาณหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นกำลังเปลี่ยนแปลง

3.3 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของสตรีญี่ปุ่น

สตรีญี่ปุ่นมีปัญหาด้านการทำงานค่อนข้างมากที่ผ่านมาและอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยด้านนี้ไม่ค่อยปรากฏในเชิงบวก งานวิจัยของ Watanabe Youko (2009) ชี้ให้เห็นว่าหลังจากระบบการจ้างงานตลอดชีพอ่อนแอลง องค์กรจำนวนไม่น้อยในญี่ปุ่นได้เริ่มเปลี่ยนระบบการจ้างงานมาเป็นระบบประเมินจากความสามารถกันมากขึ้น ส่งผลให้สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้นถ้ามีความสามารถจริง รวมทั้งรัฐบาลเองก็สนับสนุนในหลายๆ ด้านด้วย แต่ขณะเดียวกันระบบการจ้างงานที่เน้นชั่วโมงทำงานนานเกินไป ระบบภาษีที่เอื้อประโยชน์สตรีแม่บ้าน พระราชบัญญัติแรงงานชั่วคราว ฯลฯ ที่มีผลผลักดันให้สตรีเป็นแรงงานดังกล่าวก็ส่งผลให้สตรีจำนวนไม่น้อยมีสถานภาพการทำงานไม่มั่นคงและค่าแรงต่ำ

งานวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นการพัฒนาบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นในระดับหนึ่งว่าสตรีญี่ปุ่นได้เปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็น แม่บ้านเต็มตัว (ช่วงเศรษฐกิจเจริญสูงสุด) → ทำงานนอกบ้านมากขึ้น (ชะลอเวลาแต่งงานและมีบุตรออกไป) → ลาออกจากงานเมื่อมีบุตร (สภาพแวดล้อมและทัศนคติต่างๆ ไม่เอื้อต่อการดำเนินบทบาทคู่ รวมทั้งยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน ฯลฯ) จึงทำให้สตรีเลือกทำงานรูปแบบตัวอักษร M กันเป็น

ส่วนใหญ่ ซึ่งการทำงานรูปแบบนี้เป็นที่รู้จักดีในสังคมโลก แต่ปัจจุบันเมื่อสตรีลูกขึ้นมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้นและการลาออกจากการมีบุตรก็ลดน้อยลง อีกทั้งรัฐบาลเองก็พยายามกระตุ้นบทบาทสตรีในหลายด้าน เช่นนาย Abe Shinzou ได้ชูนโยบาย “202030” ในปี 2002 (เพิ่มผู้บริหารสตรีให้ได้ 30% ภายในปี 2020) ต่อมาก็ได้แถลงในวันเปิดประชุมคณะรัฐมนตรีปี 2016 ว่า “มาร่วมสร้างสังคมที่สตรีมีชีวิตชีวากันเถอะ” และยังสามารถเคลื่อนไหวด้านนโยบายอื่นอีกหลายประการ ความเคลื่อนไหวต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นไม่ได้หยุดนิ่งอีกต่อไป แต่เริ่มได้รับการยอมรับและได้รับการเห็นความสำคัญทั้งจากรัฐบาลและสังคมมากขึ้น

4. ปัจจัยที่สนับสนุนบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่น

4.1 ด้านกฎหมาย

ประเทศญี่ปุ่นได้พัฒนาประเทศโดยอิงเศรษฐกิจแบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศมาโดยตลอด ดังนั้นการพัฒนามาตรฐานการทำงานของสตรีจะเป็นไปไม่ได้ หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่การบังคับใช้กฎหมาย ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้รัฐบาลญี่ปุ่นเริ่มเห็นความจำเป็นที่ต้องคุ้มครองแรงงานสตรีคือ องค์กรสหประชาชาติได้กำหนดให้ปี 1975-1985 เป็นทศวรรษแห่งปีสตรีสากล และได้จัดการประชุมเกี่ยวกับการกีดกันสตรีทุกรูปแบบขึ้นในปี 1980 ญี่ปุ่นเป็นประเทศหนึ่งซึ่งได้ลงนามในสนธิสัญญานี้และได้รับการรับรองสนธิสัญญาอย่างเป็นทางการในปี 1985 ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสนธิสัญญาดังกล่าวรัฐบาลจึงได้ออก “กฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านการจ้างงาน” ขึ้นในปี 1986 ซึ่งนับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งแรกในสังคมญี่ปุ่นที่ส่งสัญญาณว่ารัฐบาลเริ่มเห็น

ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานสตรี หลังจากนั้นก็ได้มีการบัญญัติและแก้ไขกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสตรีอีกหลายฉบับดังต่อไปนี้

1. “กฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านการจ้างงาน(1986)” กฎหมายนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความชอบธรรมด้านการจ้างงานและให้ทุกคนได้รับสิทธิ/สวัสดิการในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ฯลฯ โดยกฎหมายได้กำหนดระดับการบังคับใช้ไว้ 2 ระดับคือระดับ “ข้อห้าม” เช่นห้ามสร้างความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศเรื่องการกำหนดอายุเกษียณสิทธิการฝึกงาน การได้รับสวัสดิการต่างๆ ฯลฯ ส่วนระดับที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพเช่น ห้ามสร้างความไม่เสมอภาคเรื่องการสมัครงาน การจ้างงาน การกำหนดตำแหน่งงานและการเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ยังเป็นเพียงระดับ “ขอความร่วมมือ” เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายนี้ก็ได้นำไปส่งผลกระทบต่อองค์กรจำนวนไม่น้อยจ้างสตรีทำงานมากขึ้นทั้งสตรีจบระดับวิชาชีพและมหาวิทยาลัยในเวลานั้นเนื่องจากเป็นช่วงตรงกับเศรษฐกิจฟองสบู่พอดี

ขณะเดียวกันองค์กรขนาดใหญ่ก็ได้เริ่มเคลื่อนไหวทำการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การจ้างงานในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้อัตราการทำงานมากเกินไปจนกระทบระบบการจ้างงานตลอดชีพรวมทั้งเพื่อป้องกันการทำผิดกฎหมาย จึงได้กำหนดสายงานขึ้นเป็น 2 สายคือสาย “งานธุรการ” และสาย “งานเฉพาะทาง (พร้อมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ)” ซึ่งการกำหนดเป็นสายงานดังกล่าวได้นำไปสู่ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศทางอ้อมคือ “งานธุรการ=สตรี” และ “งานเฉพาะทาง=บุรุษ” อีกทั้งยังได้วางเงื่อนไข “งานเฉพาะทาง” ให้สตรีปฏิบัติตามได้ยากเนื่องจากติดภาระทางครอบครัว จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายปี 1986 อีกครั้ง

2. ปรับปรุง “กฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านการจ้างงานปี 1986 (1999)” โดย

ได้มีการแก้ไขข้อบังคับระดับ “ขอความร่วมมือ” ทุกข้อในกฎหมายปี 1986 เป็น “ข้อห้าม” ทุกข้อในกฎหมายปี 1999 รวมทั้งยังห้าม Sexual Harassment ในที่ทำงานด้วย และยังได้แก้ไขกฎหมายแรงงานบางส่วนให้สตรีทำงานล่วงเวลาในกะกลางคืนหรือวันหยุดได้เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศอันเป็นเหตุให้ไม่จ้างงานสตรี

3. “กฎหมายพื้นฐานการสร้างสังคมจากความร่วมมือกันระหว่างบุรุษและสตรี (1999)” โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการช่วยสร้างสรรค์สังคมตามเจตนารมณ์ของตนเองและช่วยกันรับผิดชอบสังคมร่วมกัน รวมทั้งมีสิทธิในการได้รับสิทธิประโยชน์ทุกอย่างในฐานะสมาชิกคนหนึ่งเหมือนกัน กฎหมายนี้ถูกบัญญัติขึ้นภายใต้ความเห็นชอบของประชาชนที่ต้องการสร้างสังคมภายใต้ความร่วมมือระหว่างเพศทุกด้านอย่างบูรณาการ จึงนับเป็นมิติใหม่ของสังคมญี่ปุ่นในการสร้างบรรยากาศความร่วมมือกันระหว่างบุรุษและสตรี มีใช้สตรีเป็นเพียงผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลังอีกต่อไป

4. ปรับปรุง “กฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านการจ้างงานปี 1999 (2007)” โดยห้ามการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมระหว่างเพศทางอ้อมทุกด้าน รวมทั้งยังห้ามการกำหนดเกณฑ์การสมัครงานที่เน้นส่วนสูง น้ำหนัก รูปร่างหน้าตา และห้ามวางเงื่อนไขการย้ายงานอย่างไม่มีเหตุผล ห้ามไล่สตรีมีครรภ์/คลอดบุตรออกจากงาน ห้าม Sexual Harassment ในที่ทำงาน อีกทั้งยังจะเปิดเผยรายชื่อบริษัทที่ทำผิดกฎหมายนี้และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาลด้วย นอกจากนั้นยังได้ปรับปรุงกฎหมายแรงงานบางส่วนเพื่อผ่อนปรนให้สตรีทำงานในเมืองหรืออุโมงค์ใต้ดินเว้นสตรีมีครรภ์

กฎหมายเหล่านี้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิด้านการทำงานของทั้ง 2 เพศตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ต่อมาตั้งแต่ปี 2000 ก็เริ่มมีแนวคิดเรื่อง

มาตรการช่วยเหลือการดูแลบุตรเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนให้สตรีทำงานพร้อมเลี้ยงดูบุตรได้ง่ายขึ้น รวมทั้งเพื่อแก้ไขอัตราการเกิดต่ำ ทั้งนี้ญี่ปุ่นได้มีอัตราการเกิดระดับ 2.1 มาโดยตลอดตั้งแต่ปี 1960 แต่ในปี 1966 คนญี่ปุ่นเชื่อกันว่าสตรีที่เกิดปีนี้จะหย่าตาย ด้ร้ายและกินสามี จึงทำให้อัตราการเกิดลดลงเหลือ 1.58 ซึ่งต่ำที่สุดเป็นประวัติการณ์ ต่อมาในปี 1989 ยิ่งลดลงอีกเหลือ 1.57 จึงทำให้คนญี่ปุ่นตื่นตระหนกมากขึ้นจนเกิดเป็นปรากฏการณ์ 1.57shock ! เป็นเหตุให้นำไปสู่การวางนโยบายส่งเสริมการมีบุตร และมาตรการช่วยเหลือสตรีทำงานเพื่อให้สามารถทำงานพร้อมเลี้ยงดูบุตรได้ง่ายขึ้น

5. “กฎหมายลาเลี้ยงดูบุตร (1992)” มีจุดประสงค์เพื่อช่วยลดภาระการเลี้ยงดูบุตรของสตรี รวมทั้งเพื่อให้ทั้งบุรุษและสตรีสามารถช่วยกันดูแลบุตรได้จึงได้กำหนดให้ลาได้ทั้งคู่ โดยหลังจากผ่านการแก้ไข 7 ครั้งจึงได้มีการอนุมัติให้ลาได้ 309 วัน นับจากวันลาคลอด และถ้าวันลาคลอด + ลาเลี้ยงดูบุตรกับบริษัทจะได้ 407 วัน ยกเว้นกรณีมารดาป่วยหรือหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กไม่ได้จริงๆ จะลาได้ 2 ปี และได้รับค่าแรงเป็นเวลา 1 ปีจากเดิมที่ไม่ได้รับเลย ต่อมาในปี 1999 ได้เปลี่ยนเป็นกฎหมาย “ลาเลี้ยงดูบุตรและผู้ป่วย” เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุซึ่งทั้งบุรุษและสตรีมีโอกาสจะต้องดูแลทั้งบุตรและผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุในเวลาเดียวกัน

6. มาตรการ “Engle Plan (1995)” มีจุดประสงค์เพื่อยับยั้งไม่ให้อัตราการเกิดต่ำกว่าที่เป็นอยู่ และเนื่องจากในปี 1999 อัตราการเกิดได้ลดลงอีกเหลือ 1.34 จึงได้แก้ไขเป็น “New Engle Plan” โดยได้เพิ่มความช่วยเหลือทั้งด้านการดูแลครอบครัวและสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพไปพร้อมกัน เช่น เพิ่มสถานรับเลี้ยงดูบุตร ขยายบริการรับฝากบุตรและสนับสนุนให้ลาได้ง่ายขึ้นโดยไม่ส่งผลกระทบต่ออาชีพ

รวมทั้งให้สตรีกลับเข้าทำงานหลังลาคลอดได้โดยตำแหน่งงานหรือขอบข่ายงานไม่เปลี่ยนไปจากเดิม

7. “กฎหมายช่วยเหลือการเลี้ยงดูบุตรรุ่นต่อไป (2003)” มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมการทำงานพร้อมดูแลบุตรของสตรี จึงได้กำหนดให้ตั้งแต่ปี 2005 องค์กรที่มีพนักงาน 301 คนขึ้นไปต้องวางนโยบายการทำงานที่เป็นรูปธรรมและกำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านการงานที่เอื้อต่อสตรีมีบุตรยื่นต่อทางรัฐบาล หลังจากนั้นในปี 2011 ก็ได้กำหนดให้องค์กรที่มีพนักงาน 101 คนขึ้นไปต้องปฏิบัติตามด้วยเช่นเดียวกัน องค์กรใดที่ปฏิบัติตามได้ตามกฎหมายจะได้รับเครื่องหมาย “Kurumin” รวมทั้งได้รับสิทธิพิเศษด้านภาษี กฎหมายนี้เดิมมีอายุ 10 ปีแต่ได้ถูกประกาศใช้ต่ออีก 10 ปี และปัจจุบันก็ยังมีผลบังคับใช้อยู่

8. ข้อตกลง “Work Life Balance Charter” รวมทั้งได้กำหนด Guideline และตัวชี้วัด (2007) ขึ้น โดยข้อตกลงนี้เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกับเอกชนหลายภาคส่วน เพื่อสนับสนุนให้ทั้งบุรุษและสตรีมีวิถีชีวิตแบบ Work Life Balance ได้ทั้งคู่

9. ข้อบังคับ “ระบบการทำงานชั่วโมงสั้น (2010)” โดยจะอนุญาตให้พนักงานเลือกทำงานเวลา 9.00-15.00/16.00 และกลับบ้านเร็วตอนเย็นได้เพื่อช่วยเหลือให้สตรีสามารถทำงานพร้อมเลี้ยงดูบุตรได้ง่ายขึ้นโดยเฉพาะสตรีที่มีบุตรอายุน้อย รวมทั้งกำหนดให้เป็นหน้าที่ขององค์กรที่มีพนักงานตั้งแต่ 101 คนขึ้นไปต้องวางมาตรการการปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานลาได้โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ผลจากข้อบังคับนี้ได้ทำให้หลายองค์กรอนุญาตให้พนักงานลาแบบนี้ได้จนบุตรอายุ 3 ขวบหรือก่อนบุตรเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

การบัญญัติและแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ

เพื่อผลักดันให้สตรีได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงานและได้รับสวัสดิการต่างๆ ในการทำงาน ฯลฯ เหล่านี้ พบว่าทำให้สตรีลาออกจากงานเมื่อมีบุตรน้อยลง โดยสตรีที่ลาออกจากงานหลังคลอดบุตร 6 เดือนในปี 2001 และปี 2010 ลดลงจาก 67.4% เป็น 54.1% (厚生労働省, 2010) และสตรีที่ทำงานต่อเนื่องหลังคลอดบุตรคนแรกตั้งแต่ปี 2005 ก็สูงขึ้นเป็น 40% โดยเมื่อเปรียบเทียบกับปี 1999-2004 สูงขึ้นประมาณ 10% (労働政策研究報告書, 2011)

4.2 สวัสดิการช่วยเหลือการดูแลบุตรจากรัฐบาล

ประเทศญี่ปุ่นประสบปัญหาด้านอัตราการเกิดต่ำมาเป็นเวลานาน (ปี 2016 = 1.45) ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้สตรีทำงานมีบุตรได้ง่ายขึ้น รัฐบาลจึงพยายามสนับสนุนด้วยนโยบายหลายรูปแบบนอกเหนือจากมาตรการทางกฎหมาย ซึ่งหนึ่งในนโยบายสำคัญนั้นคือการจัดสรรงบประมาณให้จัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านการดูแลบุตรตามความเหมาะสมของแต่ละจังหวัดหรือท้องถิ่น

นิตยสาร “AERA” ได้ร่วมมือกับบริษัทจัดหางานชื่อ “SUMO” และ “Iction!” ทำการสำรวจอำเภอและตำบล 101 แห่งในเขตชานเมืองของจังหวัด Tokyo, Kanagawa, Chiba, Saitama และจังหวัด Ibaraki เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2016 ในหัวข้อ “เมืองที่ทำงานพร้อมเลี้ยงดูบุตรได้ง่าย” โดยเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ★★★/★★ และ ★ ผลจากการสำรวจพบว่าเมืองที่ได้รับเลือกเป็น 3 ดาวและ 2 ดาวมีอย่างละ 30 เมือง โดยแต่ละเมืองมีมาตรการช่วยเหลือการเลี้ยงดูบุตร สรุปพอสังเขปได้ดังต่อไปนี้

1. มีการสร้างสถานรับเลี้ยงเด็กที่ได้มาตรฐานเพื่อรองรับสตรีทำงานที่มีบุตรอย่าง (ค่อนข้าง) เพียงพอ จากการสำรวจพบว่าสตรีหลายคนย้ายเข้ามาอยู่ในเมืองเหล่านี้ด้วยเหตุผล “สถาน

รับเลี้ยงเด็กไว้ใจได้” ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดสำหรับสตรีทำงาน”

2. มีบริการที่เป็นหัวใจสำคัญสำหรับสตรีมีบุตรหลายรูปแบบ เช่น บริการรับดูแลเด็กป่วยกะทันหัน หรือเด็กที่อยู่ระหว่างการพักรักษา บริการพี่เลี้ยงเด็กราคาไม่แพงภายใต้นโยบาย “Family Support” รวมทั้งการให้บริการทางการแพทย์สำหรับแม่และเด็กนอกเวลาราชการทั้งตอนเย็นและในวันหยุด ฯลฯ ซึ่งทำให้สตรีไม่ต้องขาดงานและทำงานได้อย่างสบายใจ

3. มีบริการที่เป็นทางเลือกสำหรับสตรีที่ประสบปัญหาเรื่องสถานรับเลี้ยงเด็กอยู่ไกลเช่น มีบริการรับส่งเด็กจากจุดบริการไปยังสถานรับเลี้ยงเด็กสาขาย่อย หลังจากนั้นสาขาย่อยจะส่งไปที่สาขารับฝากทำให้ช่วยแก้ไขปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กอยู่ไกลได้

4. สตรีสามารถฝากบุตรที่สถานรับเลี้ยงเด็กแบบมีใบรับรองได้อย่างวางใจ หากหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กแบบมีใบอนุญาตไม่ได้ เนื่องจากจะมีเจ้าหน้าที่จากตำบลหรืออำเภอไปให้คำแนะนำและตรวจสอบเรื่องสุขอนามัย โภชนาการและความปลอดภัยในด้านต่างๆ ฯลฯ ให้แต่ละแห่งอย่างเข้มงวดเดือนละ 1-4 ครั้ง

5. รัฐบาลสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการเลี้ยงดูบุตรหลากหลายรูปแบบ เช่น ค่าฝากแรกเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก ค่าธรรมเนียมแรกเข้าโรงเรียนอนุบาลเอกชน ค่าฝากเลี้ยงรายเดือน เงินช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตรคนที่ 2 และฟรีค่าฝากเลี้ยงสำหรับบุตรคนที่ 3 ขึ้นไป ฯลฯ อีกทั้งยังมีคูปองให้กำลังใจเช็คของขวัญ ชุดของขวัญในวาระต่างๆ ฯลฯ ให้แก่สตรีที่บุตรยังเล็ก ซึ่งนอกจากจะเป็นกำลังใจที่ดีแล้วยังช่วยแก้ปัญหาเงินเดือนหมดไปกับค่าฝากเลี้ยงด้วย

มาตรการความช่วยเหลือต่างๆ เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างสวัสดิการจากรัฐบาลบางส่วนที่มีให้แก่สตรีเท่านั้น ซึ่งนอกจากจะช่วยให้สตรีทำงานสามารถทำงานได้ง่ายขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องเผชิญกับทางเลือกระหว่าง “มีบุตร → ลาออกจากงานประจำ” หรือ “ทำงานประจำ → ไม่มีบุตร” แล้ว ยังอาจเป็นแรงสนับสนุนให้สตรีทำงานตัดสินใจมีบุตรได้ง่ายขึ้นด้วย เช่น อัตราการเกิดของอำเภอ Minato เมื่อ 10 ปีก่อนประมาณ 1 หรือน้อยกว่า แต่ปัจจุบันเพิ่มขึ้นถึง 1.39 ซึ่งจัดว่าสูงที่สุดในเขต Tokyo ฯลฯ ทั้งนี้มาตรการความช่วยเหลือเพื่อการดำเนินบทบาททุกเหล่านี้มีให้แก่ทุกจังหวัด เพียงแต่ว่าปริมาณและรูปแบบสวัสดิการอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละท้องถิ่น

4.3 ความเคลื่อนไหวของภาคเอกชน

ภาคเอกชนเริ่มให้การสนับสนุนบทบาทสตรี นอกจากตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ (ส่งเสริมการจ้างงานสตรีในองค์กรในฐานะเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม หรือ CSR*) ที่มีมาแต่เดิมแล้ว ปัจจุบันยังเริ่มเคลื่อนไหวในการดึงความสามารถของสตรีมาใช้เพื่อการพัฒนาและให้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรตามนโยบายของกระทรวงเศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรมด้วย แต่ในกระบวนการดังกล่าวมักติดปัญหา “Mommy track” ของสตรี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การสนับสนุนบทบาทสตรีในองค์กรเป็นไปได้ยาก ดังนั้นการแก้ไขปัญหานี้จึงเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญก่อนนำไปสู่การดำเนินมาตรการอื่น

“Mommy track” หมายถึงการที่สตรีลาเลี้ยงดูบุตรนานเกินไปจนส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยทั่วไปสตรีญี่ปุ่นจะลาเลี้ยงดูบุตรได้ 1-2 ปีตามกฎหมาย และลาทำงานแบบชั่วคราวได้จนถึงบุตรอายุ 3 ขวบหรือก่อนเข้าประถมศึกษา

การที่ลาเลี้ยงดูบุตรได้นานเช่นนี้อาจมีผลดีที่ช่วยให้สตรีทำงานพร้อมดูแลบุตรได้ง่ายขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็ทำให้เป็นภาระขององค์กรในการต้องจัดหาพนักงานใหม่ ฝึกพนักงานใหม่มาทดแทน ฯลฯ และยังไปกว่านั้นยังส่งผลทำให้ทักษะด้านการทำงานของสตรีด้อยลงด้วย ผลจากการวิจัยของ OECD ร่วมกับสถาบันประชากรศาสตร์ของฝรั่งเศสยืนยันชัดเจนว่าการลาเลี้ยงดูบุตรนานเกินไปส่งผลลบต่อประสิทธิภาพการทำงานของสตรี อีกทั้งองค์กรเองก็ไม่สามารถมอบหมายงานสำคัญให้สตรีรับผิดชอบได้ด้วยเนื่องจากกลางนานเกินไปและเวลาทำงานก็น้อยกว่าผู้อื่น จึงทำให้สนับสนุนขึ้นสู่ตำแหน่งสูงได้ยากด้วยเหตุนี้องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มเปลี่ยนมาตรการจากเดิมที่ให้สตรี “ลาเลี้ยงดูบุตรได้นาน” เป็น “ให้ลาเท่าที่จำเป็นแต่สนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ” ด้วย และได้พยายามกระตุ้นให้สตรีกลับเข้าทำงานเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อจะได้ไม่กระทบทักษะด้านการทำงาน นอกจากนั้นองค์กรหลายแห่งยังมีเงินสนับสนุนให้กำลังใจพิเศษให้แก่ผู้ที่กลับเข้าทำงานเร็วด้วย ผลักดันให้สตรีทำงานต่อเนื่องโดยไม่ติดกับดักเรื่องการลาเลี้ยงดูบุตรจนส่งผลกระทบต่ออาชีพเช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “การบริหารแบบ Diversity” ที่เน้นนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายในองค์กร และหนึ่งในกลุ่มนั้นคือ “สตรี”

4.3.1 การบริหารแบบ Diversity

“การบริหารแบบ Diversity” หมายถึง “การบริหารความหลากหลาย” ที่ต้องการดึงความสามารถของบุคลากรทุกกลุ่มในองค์กรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความมีศักยภาพด้านการผลิต การขาย การบริการ และสร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขัน ฯลฯ โดยไม่ติดกับดักเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา ฯลฯ ปัจจุบันองค์กรที่นำการบริหาร

* CSR= Corporate Social Responsibility

แบบนี้มาใช้มีมากมายเช่นบริษัท Toto, Shiseido, Calbee, Wacoal, P&G, Hitachi เป็นต้น และการบริหารรูปแบบนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงเศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพสตรีมาโดยตลอดด้วย โดยกระทรวงนี้ได้ร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์โตเกียวทำการคัดเลือกองค์กรในตลาดหลักทรัพย์ที่บริหารความสามารถของสตรีได้อย่างมีศักยภาพภายใต้ชื่อ “Nadeshiko Brand” รวมทั้งคัดเลือกองค์กรที่บริหารด้วยหลักการ Diversity ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ชื่อ “Diversity Management Selection 100” โดยรางวัลนี้มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคือเป็นองค์กรที่สามารถดึงความสามารถของบุคลากรทุกกลุ่มในองค์กรมาใช้ในการคิดค้น ผลิต ออกแบบ พัฒนาผลิตภัณฑ์ ฯลฯ ด้วยความรู้ทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิด

เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ได้รับการตอบรับที่ดีจากสังคมภายนอก ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น และบริษัทก็เจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกเป็น “Diversity Management Selection 100” จึงหมายถึงองค์กรที่แสดงให้เห็นว่าสามารถบริหารบุคลากรได้หลากหลายกลุ่มรวมทั้งสตรีด้วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังได้นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ส่วนกลุ่ม “Nadeshiko Brand” คือกลุ่มที่เน้นการบริหารสตรีได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มอื่น อย่างไรก็ตามทั้ง 2 กลุ่มนี้ ต่างเป็นตัวอย่งความสำเร็จของภาคเอกชนในการดึงความสามารถของสตรีมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรและได้รับการรับรองจากรัฐบาลอย่างเป็นรูปธรรม

4.3.2 ตัวอย่างการบริหารงานแบบ Diversity ในองค์กร

บริษัท Nomura Securities

1. นโยบายสนับสนุนการทำงานสตรี กลุ่ม Nomura Group เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรทุกคน รวมทั้งสตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข
2. การดำเนินงาน ① ปรับปรุงระบบบุคลากรในปี 2005 โดยยกเลิกการแบ่งบุคลากรเป็นสายงานธุรการและสายงานเฉพาะด้าน แต่เปลี่ยนเป็นรูปแบบมีการย้ายที่อยู่กับไม่ย้ายที่อยู่แทน และให้บุคลากรทุกคนทำงานภายใต้ขอบข่ายงานเดียวกัน ② จัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญในอาชีพให้บุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ติดกับดักเรื่องเพศ การศึกษา ฯลฯ ③ สร้าง Network {WIN (Women In Nomura)} ให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในกลุ่มสตรีเพื่อจะได้รับการช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งนำระบบ Mentor เข้ามาใช้เพื่อสนับสนุนการสร้างผู้บริหารสตรีรุ่นต่อไป ④ วาง Action Plan อิงตาม “กฎหมายช่วยเหลือการเลี้ยงดูบุตรต่อไป” เพื่อสนับสนุนให้สตรีสามารถทำงานพร้อมเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
3. ที่มาของแนวนโยบาย • อิงตามหลักการ Diversity คือมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกกลุ่มในองค์กรให้มีความสามารถสูงสุดทั้งด้านการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภคที่มีความหลากหลายได้ • บุคลากรของบริษัทเป็นสตรีมากกว่า 40% ดังนั้นการส่งเสริมให้สตรีทำงานได้อย่างต่อเนื่องและแสดงความสามารถได้เต็มศักยภาพ จึงเป็นนโยบายที่สำคัญของบริษัทเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร • เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว บริษัทจึงได้จัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จำเป็นเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้สตรีสามารถทำงานพร้อมเลี้ยงดูบุตรได้
4. ผลการดำเนินงาน→การประเมิน ① สัดส่วนบุคลากรสตรีปลายปี 2005 = 11.7 % → ปลายปี 2012 เพิ่มขึ้นเป็น 13.7% ② สัดส่วนผู้บริหารสตรีปลายปี 2008 = 4.7% → ปลายปี 2012 = 6.4% ③ • เมื่อปรับปรุงระบบบุคลากรในปี 2005 สตรีก็มีบทบาทในองค์กรมากขึ้น โดยผู้บริหารสตรีและสตรีระดับกรรมการบริษัทก็เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ผู้บริหารสตรีในปี 2005 = 1.0 %, ปี 2008 = 2.3 %, ปี 2011 = 4.5%, ปี 2014 = 5.5 % • ได้รับเครื่องหมาย Kurumin ในปี 2007, 2009, 2013 • บุคลากรลาเลี้ยงดูบุตรปี 2008 = 243 คน, ปี 2013 = 392 คน • บุคลากรกลับเข้าทำงานหลังลาเลี้ยงดูบุตร 97.7 % (2013) • บุคลากรลาเลี้ยงดูบุตรรายชั่วโมง ปี 2008 = 30 คน, ปี 2014 = 162 คน • บุคลากรที่ลงทะเบียนใน Network “Win” ปี 2011 = 240 คน, ปี 2014 = 450 คน • ได้รับรางวัล “องค์กรที่สตรีมีบทบาทสูง BEST 100” อันดับที่ 8 (2014) จากนิตยสาร Nikkei
5. นโยบายต่อไป • ความคาดหวัง • เน้นการจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทุกคนทำงานได้อย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ • จัดทำ Role Model เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกในการทำงานของบุคลากร

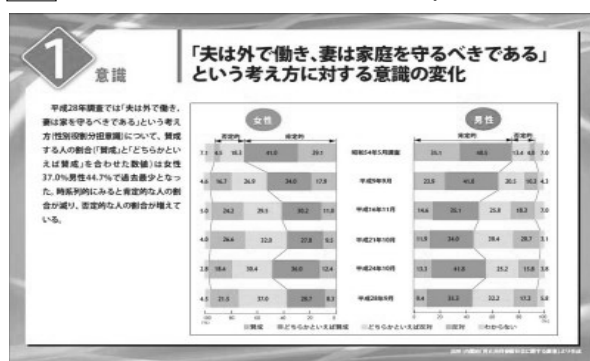
จะเห็นได้ว่าการในบริหารงานแบบ Diversity องค์การจะวางนโยบายและกำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อผลักดันให้สตรีสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งนโยบายเช่นนี้ ปัจจุบันมีให้เห็นในหลายองค์กรมากขึ้นในประเทศญี่ปุ่น

4.4 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนญี่ปุ่น

นอกจากรัฐบาลและเอกชนจะมีการเคลื่อนไหวเพื่อสนับสนุนการทำงานของสตรีแล้ว ค่านิยมของคนญี่ปุ่นต่อบทบาทในครอบครัวและการทำงานของสตรีเองก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศ (สามีทำงาน ภรรยาดูแลครอบครัว) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยผลจากการสำรวจของสำนักนายกรัฐมนตรีในปี 1979-2016 พบว่าผู้ที่เห็นด้วยต่อค่านิยมนี้ลดน้อยลงเรื่อยๆ โดยในปี 2016 มีสตรีที่เห็นด้วยต่อค่านิยมนี้ต่ำกว่าครึ่งคือ 37% และบุรุษ 44.7%

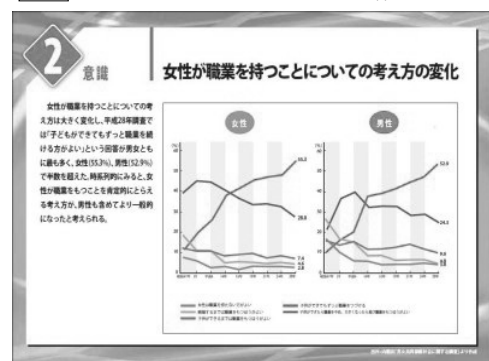
เท่านั้นซึ่งต่ำที่สุดเท่าที่เคยเป็นมา (ภาพ a) ในทางตรงกันข้ามค่านิยมตอบรับการทำงานของสตรีกลับสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยจากผลสำรวจในปี 1972-2016 ของสำนักนายกรัฐมนตรีพบว่าผู้ที่เห็นด้วยต่อทัศนคติ “สตรีไม่ควรลาออกจากงานแม้มีบุตร” ทั้งของบุรุษและสตรีสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (ภาพ b) ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ (2015) 1) เป็นเรื่องน่าเสียดายถ้าสตรีไม่ได้ใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ 2) สตรีควรทำงานหาเงินและมีเงินใช้เอง 3) การทำงานคุ้มรายได้มากกว่า 4) การทำงานแสดงคุณค่าของ (การมี) ชีวิต ฯลฯ นอกจากนี้จากผลสำรวจของบริษัท en-japan ในปี 2015 ก็ชี้ให้เห็น “เหตุผลของสตรีทำงาน” ว่านอกจากทำงานเพราะ “ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ” แล้ว สาเหตุเพราะ “ชอบทำงาน” “เพื่อเพิ่มความเฉียบแหลมให้ชีวิต” “ทำให้มุมมองกว้างขึ้น” และ “เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ” ก็มีไม่น้อย ทัศนคติเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศค่อยๆ อ่อนแอลง และทัศนคติตอบรับการทำงานของสตรีเริ่มเข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ

ภาพ a) กราฟแสดงค่านิยม “สามีควรทำงานนอกบ้าน และภรรยาดูแลครอบครัวปี 1979-2016” ภาพ b) กราฟแสดงทัศนคติต่อการทำงานของสตรีและบุรุษปี 1972-2016



ซ้าย: สตรี

ขวา: บุรุษ



ซ้าย: สตรี

ขวา: บุรุษ

5. ผลของการบริหารแบบ Diversity กับการพัฒนาบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรี

ผลของการบริหารแบบ Diversity ที่เน้นการดึงความสามารถของสตรีมาใช้ในการพัฒนา

องค์กรนั้น พบว่าทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการทำงานของสตรีหลายประการดังต่อไปนี้ (経済産業省, 2011)

5.1 เกิดนวัตกรรมใหม่ด้านการผลิตสินค้าและบริการผ่านแนวคิดของสตรี (Product Innovation) เช่นบริษัท Nissan ได้วางแผนผลิตรถยนต์รุ่น Cube และ Serena รวมทั้งรุ่น March สี Sakura ขึ้นเพื่อเจาะกลุ่มลูกค้าสตรีเป็นพิเศษ จึงได้ให้พนักงานสตรีเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบด้านการผลิตและจำหน่ายเช่นการออกแบบฟังก์ชันในรถ การกำหนดสี การวางแผนจำหน่าย ฯลฯ ซึ่งผลปรากฏว่าได้รับการตอบรับจากลูกค้าดีมากโดยไม่จำเป็นต้องจำหน่ายในราคาถูกลงตามกลยุทธ์การขายทั่วไป หรือร้านสะดวกซื้อ Lawson ได้เปิดร้าน Natural Lawson ขึ้นเพื่อจำหน่ายสินค้าจากวัตถุดิบธรรมชาติตามแนวคิดของสตรี และต่อมาก็ได้ขยายผลิตภัณฑ์เหล่านี้ไปยังร้าน Lawson ทั่วไปด้วยหลังจากได้รับความนิยมมากขึ้น

5.2 เกิดการพัฒนากระบวนการทำงาน (Process Innovation) เช่นบริษัท Recruit Holdings ได้เปลี่ยนวิธีประเมินการทำงานจาก “ใช้เวลาทำงานนานเท่าใดก็ได้ ขอให้ผลงานออกมาดี” เป็น “ต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด” หรือ “ต้องผลิตผลงานที่ดีได้ด้วยเวลาจำกัด” จึงทำให้พนักงานต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานอิงตามการประเมินนี้ ซึ่งได้นำไปสู่การทำงานที่ไม่เน้นชั่วโมงยาวจนเกินไปจึงส่งผลให้ทั้งบุรุษและสตรีทำงานได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นบริษัท Tenhikow ยังได้ให้สตรีแสดงความสามารถเฉพาะตัวด้านภาษาเพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบ Homepage ของบริษัทในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารหรือติดต่อกับลูกค้าในต่างประเทศผ่าน Homepage ฯลฯ ทำให้การขยายธุรกิจไปในต่างประเทศเป็นไปได้สะดวกและราบรื่นขึ้น หรือบริษัท Nissan ได้เปลี่ยนขนาดและตำแหน่งติดตั้งอุปกรณ์ในไลน์การผลิต ฯลฯ ตามข้อเสนอแนะของสตรี ทำให้ทุกคนสามารถทำงานได้สะดวกขึ้นและช่วยลดชั่วโมงทำงานด้วย

5.3 ส่งเสริมภาพลักษณ์และภาพพจน์ของบริษัท ทำให้บริษัทเป็นที่รู้จักกว้างขวางขึ้นได้รับการยอมรับสูงขึ้น มีโอกาสจ้างพนักงานที่มีความสามารถได้มากขึ้นเช่นร้าน Lawson มีสัดส่วนการจ้างงานสตรีสูงโดยตลอด จึงทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีความเท่าเทียมระหว่างเพศด้านการจ้างงาน หรือเมื่อ The Ogaki Kyoritsu Bank แต่งตั้งผู้จัดการสาขาเป็นสตรี ทำให้วิธีการบริการลูกค้าดำเนินไปในแนวสุภาพ นุ่มนวล มีความอะลุ่มอล่วย ฯลฯ จึงทำให้ได้รับการตอบรับที่ดีจากลูกค้าดีมาก ได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าสูงขึ้น บริษัท Teijin ก็ได้รับการเลื่อนตำแหน่งความนิยมจากเลข 3 หลักเป็นลำดับที่ 82 ในปี 2008 ในอาชีพสายวิทยาศาสตร์ เนื่องจากให้ความสำคัญกับการจ้างงานสตรี ฯลฯ

5.4 กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานเช่นเมื่อบริษัท Teijin จ้างพนักงานสตรีที่มีความสามารถสูงเข้าทำงาน พบว่าช่วยกระตุ้นบุรุษให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้น บรรยากาศในการทำงานก็คึกคักขึ้น หรือการให้พนักงานสตรีฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบแผนกในโรงงาน ก็ช่วยทำให้วิศวกรหรือช่างเทคนิคสตรีในโรงงานสามารถปรึกษาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับสตรีได้สะดวกใจขึ้น ส่งผลให้เป็นการกำลังใจที่ดีในการทำงาน ฯลฯ

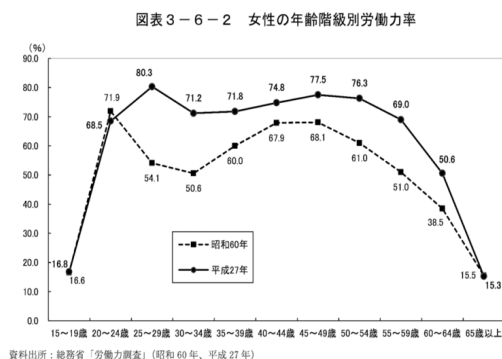
นอกจากนี้จากการสำรวจองค์กรกลุ่ม Nadeshiko Brand ของศูนย์วิจัยออนไลน์ Nikkei Value Search (Nihon Keizai Shimbun, 2016) ยังพบว่าผู้บริหารสตรีมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ด้วยโดยบริษัทที่มีผู้บริหารสตรีสูงกว่า 5% ได้เพิ่มขึ้นจาก 20% ในปี 2011 เป็น 40% ในปี 2015 และบริษัทที่มีผู้บริหารสตรี 12% มี 45 บริษัท ที่เหลืออีก 188 บริษัท มีสูงกว่า 7% นอกจากนั้นบริษัทในกลุ่มดังกล่าวยังมีแนวโน้มสร้างกำไรจากผลประกอบการและอัตราเงินปันผลสูงกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ในตลาดหลักทรัพย์ด้วย (Market

Value) (Habi-do, 2017) ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าส่วนหนึ่งเกิดจากการผลักดันของรัฐบาลอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนในวงกว้าง จึงส่งผลให้สตรีมีบทบาทด้านเศรษฐกิจก้าวไปในทิศทางที่ดีขึ้น

6. บทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นในปัจจุบัน

ความเคลื่อนไหวและความเปลี่ยนแปลงหลายประการข้างต้น สะท้อนให้เห็นในบทบาทด้าน

ภาพ c) กราฟแสดงกำลังแรงงานสตรีปี 1985 และ 2015



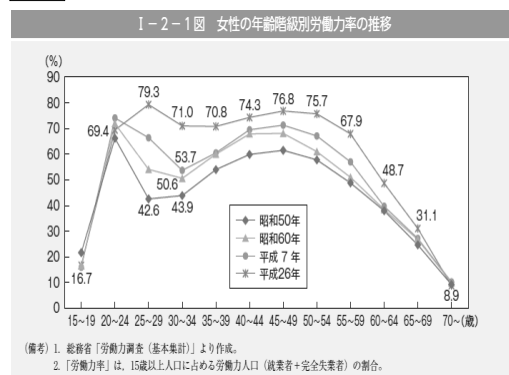
6.1 บทบาทสตรีในองค์กรเอกชน

นอกจากอัตรากำลังแรงงานสตรีจะสูงขึ้นแล้ว สตรียังมีบทบาทกว้างขวางขึ้นด้วยในองค์กรเอกชนทั้งองค์กรขนาดกลางและเล็กและองค์กรขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรขนาดกลางและเล็กจะยิ่งเปิดโอกาสในการทำงานให้สตรีมากกว่าองค์กรใหญ่ เนื่องจากบุรุษมักไม่สนใจองค์กรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามในทศวรรษที่ยี่สิบขององค์กรในกลุ่ม “Nadeshiko Brand” (2016) ซึ่งมีองค์กรหลายขนาด และยังได้รับการรับรองจากกระทรวงเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมอย่างเป็นทางการด้วยดังนี้

เศรษฐกิจของสตรีญี่ปุ่นในปัจจุบันได้ดังต่อไปนี้

สตรีมีอัตราการกำลังแรงงานเฉลี่ย 49.6% (2015) (ภาพ c) และโดยเฉพาะช่วงวัยทำงานอายุ 15-64 ปีจะเท่ากับ 66.8% ซึ่งสูงขึ้นมากเมื่อเปรียบเทียบกับ 10 ปีและ 5 ปีก่อนในปี 2006 (58.8%) และ 2011 (60.2%) (労働力調査・総務省統計局, 2017) และโดยเฉพาะช่วงอายุ 30-39 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่สตรีนิยมมีบุตรกันมากถึงสูงถึงประมาณ 70% และได้สูงขึ้นโดยตลอด โดยจะเห็นได้จากรอยหยักของตัวอักษร M ที่ขึ้นขึ้นเรื่อยๆ แม้ช่วงสตรีมีบุตร (ภาพ d)

ภาพ d) กราฟแสดงกำลังแรงงานสตรีปี 1975, 1985, 1995 และ 2014



บริษัท Marubeni Corporation, Hitachi High-Technologies Corporation, Mitsui (การขายส่ง), บริษัท Jfe-holdings, Kobelco (ผลิตภัณฑ์เหล็ก), บริษัท Komatsu, Kubota, Daikin Industries (เครื่องจักร), บริษัท Bridgestone, Nissan Motor (ผลิตภัณฑ์ยาง, รถยนต์), บริษัท Shimadzu Corporation, Terumo (อุปกรณ์เครื่องกล), บริษัท Tokyo Gas, Chubu Electric Power (แก๊ส, ไฟฟ้า), บริษัท Tokyu, Hitachi Transport System (การขนส่ง), บริษัท Calbee, Asahi Group-holdings, Kirin Holdings (อาหาร, เกตรกรรม, การประมง), บริษัท Hulic, Aeon Mall,

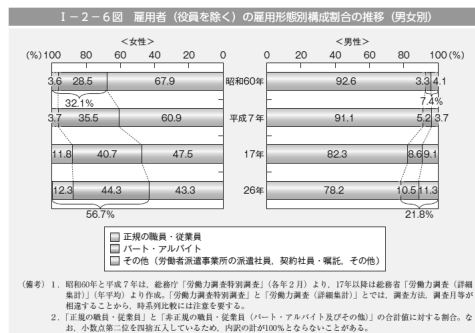
leopalace21 (อสังหาริมทรัพย์), บริษัท Lawson, Inc, Seven & Holdings, Parco (การค้าปลีก), บริษัท Sekisui, Hitachi- chem, Cbon belco (เคมีภัณฑ์), บริษัท Daiwa House, Sumitomo Forestry, Shimizu Corporation (การก่อสร้าง), บริษัท Japan Petroleum Exploration (แร่, น้ำมัน), บริษัท Chugai - pharm, Kyowa - kirin (ผลิตภัณฑ์ยา), บริษัท Toto, Ngkntk (เครื่องแก้ว,

เซรามิค), บริษัท Daio- paper, Rengo (กระดาษ) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าสตรีทำงานในธุรกิจเกือบทุกแขนง เช่น แร่ น้ำมัน แก๊ส ไฟฟ้า การขนส่ง เครื่องจักร เหล็ก ผลิตภัณฑ์รถยนต์ ยางรถยนต์ เป็นต้น โดยเฉพาะธุรกิจที่ผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่เกี่ยวข้องกับสตรีเท่านั้น

ทั้งนี้รูปแบบการทำงานของสตรีเป็นดังต่อไปนี้

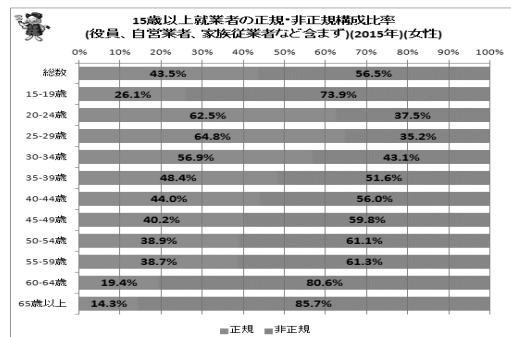
ภาพ e กราฟแสดงสัดส่วนพนักงานบุรุษและสตรีรูปแบบงานประจำและไม่ประจำปี 1985, 1995, 2005, 2014 (ยกเว้นตำแหน่งกรรมการบริหารบริษัท)



สตรี (กราฟกรอบซ้าย) บุรุษ (กราฟกรอบขวา)
 แท่งขาว = พนักงานประจำ แท่งซ้าย = พนักงานประจำ
 แท่งกลาง = พนักงาน Part time แท่งกลาง = พนักงาน Part time

สตรีส่วนใหญ่จะทำงานเป็นพนักงานประจำ โดยตลอดในช่วงก่อนปี 1985 หลังจากนั้นจึงค่อยๆ ลดลงตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1990 (ภาพ e) เนื่องจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สำหรับในปัจจุบันพบว่าสัดส่วนพนักงานประจำสตรี: ไม่ประจำคิดเป็น 43.5%: 56.5% ขณะที่บุรุษ 78.9%: 21.1% (2015) ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุรุษเป็นพนักงานประจำมากกว่าสตรีครึ่งต่อครึ่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้สตรีจะมีบทบาททางเศรษฐกิจมากขึ้น แต่เมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจก็มักถูกปรับให้เป็นตัวแปรเพื่อความอยู่รอดก่อนเสมอ แต่อย่างไรก็ตามช่วงที่สตรีนิยมมีบุตรคือช่วงอายุ 25-29

ภาพ f กราฟแสดงสัดส่วนพนักงานสตรีรูปแบบงานประจำและไม่ประจำโดยแบ่งตามช่วงอายุ (“ปี” จากบนลงล่าง) (ยกเว้นตำแหน่งกรรมการบริหารบริษัท) ในปี 2015



ช่วงอายุ แท่งซ้าย = พนักงานประจำ แท่งขาว = พนักงานไม่ประจำ

ปีและ 30-34 ปี พนักงานประจำก็ยังสูงกว่าไม่ประจำ (ภาพ f) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสตรีลาออกจากการมีบุตรน้อยลง และทำงานกันอย่างต่อเนื่องมากขึ้น

6.2 บทบาทสตรีในหน่วยงานราชการ (ข้าราชการสตรี)

ข้าราชการสตรีโดยเฉลี่ยในญี่ปุ่นคิดเป็น 31.5% (内閣人事局, 2015) โดยแบ่งเป็นข้าราชการ 3 สายงานคือสายงานธุรการ บริหาร และเฉพาะทาง (มีใบประกอบวิชาชีพ) และแต่ละสายงานแบ่งเป็นสัดส่วนได้ดังนี้

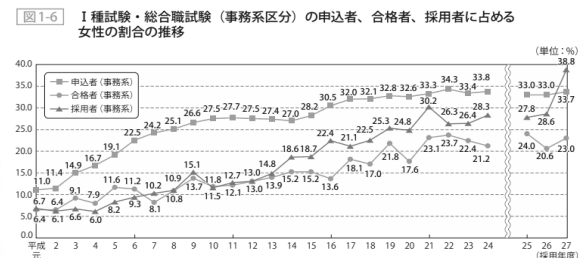
ภาพ g กราฟแสดงสัดส่วนข้าราชการสตรีปี 2015 และ 2014

	平成27年度			平成26年度			女性採用割合の増減 ▲はマイナス (ポイント)
	総数 (人)	女性 (人)	進捗 (%)	総数 (人)	女性 (人)	進捗 (%)	
総合職	662	227	34.3	645	154	23.9	10.4
うち事務系区分	336	123	36.6	335	92	27.5	9.1
一般職	3,078	1,012	32.9	3,384	1,016	30.0	2.9
専門職	2,672	778	29.1	3,436	823	24.0	5.1
合計	6,412	2,017	31.5	7,465	1,993	26.7	4.8

(注) 平成27年度の採用者は、平成27年4月1日付けで採用された者について集計したものである。
平成26年度の採用者は、平成26年4月30日までの間に採用された者について集計したものである。

ปี 2015 ↑ (平成27) ปี 2014 ↑ (平成26)

ภาพ h กราฟแสดงสัดส่วนจำนวนสตรีผู้สมัครสอบข้าราชการ ผู้สอบผ่าน และจำนวนที่ได้รับการบรรจุปี 1989-2015



(注) 1 申込者・合格者は、前年度に実施された試験に基づく割合
2 採用者は、当該年度採用者数(旧年度合格者等を含む)の割合であり、平成25年度以降は防衛省への採用も含む。
3 平成26年度採用は平成26年4月1日現在の採用者に占める割合であり、平成27年度採用は平成26年10月1日現在の採用(内定)者に占める割合
4 I 種試験は行政区分、法律区分及び経済区分の合計であり、総合職試験は院卒者試験(行政区分)及び大卒程度試験(政治・国際区分、法律区分及び経済区分)の合計である。

(1) 申込者 = ผู้สมัคร ล้าง = ผู้สอบผ่าน กลาง = ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน

ข้าราชการสตรีทั้ง 3 สายงานจะมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก คือประมาณ 30% โดยสายงานบริหารมี 34.3% สายงานธุรการหมวดงานบริหาร 36.6% และสายงานเฉพาะทาง 29.1% (2015) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2014 จะเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยทั้งหมด 31.5% และเพิ่มขึ้นทุกสายงาน (ภาพ g) นอกจากนั้นการบรรจุข้าราชการสตรีสายธุรการในหมวดงานบริหารก็เพิ่มขึ้นตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1990 (ภาพ h) โดยในปี 2015 มีการบรรจุถึง 38.8% ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสะท้อนนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมศักยภาพสตรี

เมื่อพิจารณาสภาพการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าอัตรากำลังแรงงานของสตรีสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และสตรีมีบทบาทกว้างขึ้นในธุรกิจหลากหลายแขนง แต่อย่างไรก็ดีคงปฏิเสธไม่ได้ว่าพนักงานประจำสตรีก็ยังมีน้อยกว่าบุรุษ สตรีจำนวนไม่น้อยจึงมีสถานภาพการทำงานไม่มั่นคง แต่ขณะเดียวกันก็ปฏิเสธไม่ได้เช่นกันว่าการที่สตรีมีบทบาทด้านเศรษฐกิจด้วยตนเองก่อนและทำงานจริงจึงขึ้นในฐานะพนักงาน

ประจำ อัตราการลาออกเมื่อมีบุตรก็ลดน้อยลง ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าสตรีพึ่งพิงตนเองได้มากขึ้นและเริ่มมีบทบาทในพื้นที่สาธารณะสูงขึ้น ซึ่งพบว่าปัจจุบันไม่เพียงสตรีระดับพนักงานเท่านั้น สตรีระดับผู้บริหารก็เพิ่มขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ

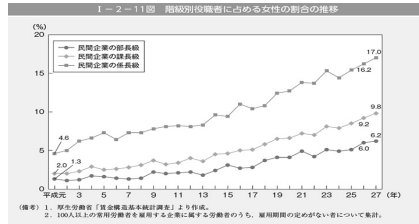
6.3 ผู้บริหารสตรี

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ผู้บริหารสตรีมีน้อยมาตั้งแต่อดีต เนื่องจากอิงการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยระบบแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศมาโดยตลอด แต่เมื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนผู้บริหารสตรีก็เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน

6.3.1 ผู้บริหารสตรีในองค์กรเอกชน

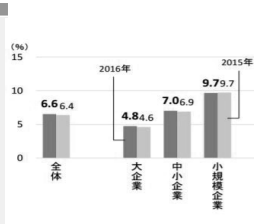
นายกรัฐมนตรี Abe Shinzou ได้วางเป้าหมาย “202030” ในปี 2003 เพื่อผลักดันให้มีสตรีระดับผู้บริหารอย่างน้อย 30% และกรรมการบริหารบริษัทสตรีอย่างน้อย 1 คนในองค์กรภายในปี 2020 ซึ่งพบว่าในปี 2015 มีสัดส่วนดังต่อไปนี้

ภาพ i กราฟแสดงสัดส่วนผู้บริหารสตรีปี 1989-2015



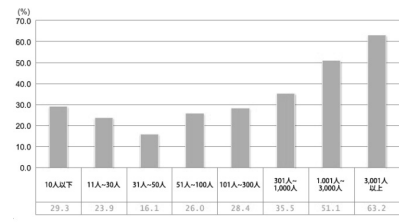
บน = Subsection Chief กลาง = Section Chief
ล่าง = Department Manager

ภาพ j กราฟแสดงสัดส่วนผู้บริหารสตรีตามขนาดองค์กร



↑
รวม ↑ ↑ ↑
ใหญ่ กลาง เล็ก

ภาพ k สัดส่วนองค์กรที่มีแผนส่งเสริมผู้บริหารสตรีตามขนาดบริษัทปี 2014



↑
น้อยกว่า 10 คน ↑
มากกว่า 3,000 คน

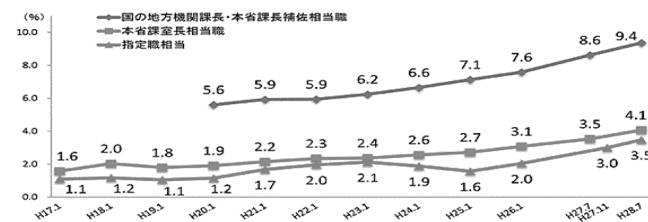
ผู้บริหารสตรีในองค์กรเอกชนที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป (2015) ระดับ Subsection Chief มี 17.0%, Section Chief 9.8% และระดับ Department Manager 6.2% โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นตลอดทุกระดับ (ภาพ i) ส่วนองค์กร 1,000 คนขึ้นไประดับ Subsection Chief มี 12.6%, Section Chief 6.0% และ Department Manager 5.2% (2013) ซึ่งจะเห็นได้ว่ายิ่งระดับสูงขึ้นผู้บริหารสตรีจะยิ่งต่ำลงไม่ว่าองค์กรขนาดใด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าบุรุษ ตั้งแต่แรก รวมทั้งในอดีตสตรีมีลูกออกเมื่อมีบุตร หรือประสบปัญหา Mommy Track ก่อนจึงทำให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารได้ยาก นอกจากนั้นยัง

องค์กรขนาดใหญ่ขึ้นผู้บริหารสตรีจะยิ่งน้อยลง (ภาพ j) โดยพบว่าในปี 2016 องค์กรขนาดใหญ่มีผู้บริหารสตรี 4.8% ขนาดกลาง 7.0% และขนาดเล็ก 9.7% (Teikoku Databank, 2016) แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าองค์กรขนาดใดก็ล้วนมีนโยบายเพื่อส่งเสริมและสร้างผู้บริหารสตรีทั้งสิ้น โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ยังมีสัดส่วนมากถึง 63.2% (Recruit Career, 2014) (ภาพ k)

6.3.2 ผู้บริหารสตรีในหน่วยงานราชการ

ข้าราชการสตรีระดับผู้บริหารก็ไม่แตกต่างจากองค์กรเอกชนมากนักคือมีสัดส่วนสูงขึ้นแต่ยังเป็นอัตราค่อนข้างต่ำ โดยในปัจจุบันมีสภาพการณ์ดังต่อไปนี้

ภาพ l กราฟแสดงสัดส่วนข้าราชการสตรีระดับผู้บริหารปี 2005-2016



บน = ระดับ Assistant section chief / Section chief of the local authorities กลาง = ระดับ Section chief
ล่าง = ระดับ Designated service of the regular service remuneration

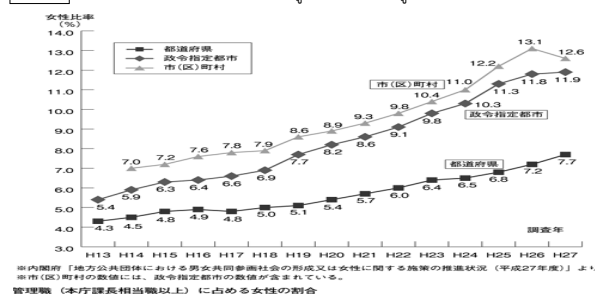
ผู้บริหารสตรีระดับ Assistant section chief มี 9.4%, Section chief 4.1%, Designated service of the regular service remuneration 3.5% โดยเฉพาะระดับ Assistant section chief ได้

เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (2016) นอกจากนั้นระดับ Senior Staff ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในระดับผู้บริหารก็เพิ่มขึ้นมากถึง 23.9% รองลงไปคือ Assistant section chief 9.4% และ Director of the

ministry 4.1% ฯลฯ (Asahi Newspaper: 2017/01/17) โดยทุกระดับมีสัดส่วนสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับ 10 ปีที่แล้ว เพียงแต่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย และมีสัดส่วนน้อยลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนั้น ถ้าคิดเฉลี่ยรวมทั้งกระทรวง ทบวง กรม เข้าไปด้วยจะมีผู้บริหารสตรีโดยรวมประมาณ 3% (2014) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสมัยก่อนก็พบว่าเพิ่มขึ้น

นอกจากนั้นข้าราชการสตรีส่วนภูมิภาคก็เคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันคือยิ่งองค์กรใหญ่ขึ้นผู้บริหารสตรีจะยิ่งน้อยลง โดยในปี 2015 ข้าราชการสตรีตำแหน่งสูงกว่า Section chief ระดับเทศบาลมี 12.6% เทศบาลมหานคร 11.9% และระดับจังหวัด 7.7% ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ 15 ปีก่อนก็เพิ่มขึ้นทุกระดับเกือบเท่าตัว (ภาพ m) จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้สัดส่วนจะยังน้อยแต่สตรีก็ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้บริหารสูงขึ้นมาก

ภาพ m กราฟแสดงสัดส่วนข้าราชการส่วนภูมิภาคตำแหน่งสูงกว่า Section chief ปี 2001-2015



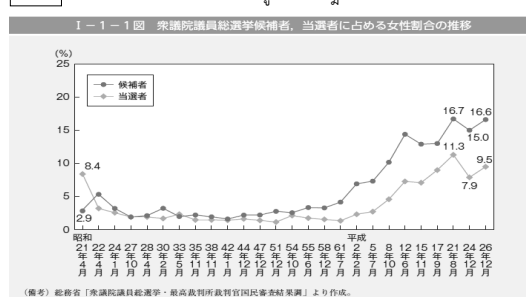
บน = ระดับเทศบาล (ตำบล) กลาง = ระดับเทศบาลมหานคร (อำเภอ) ล่าง = ระดับจังหวัด

6.3.3 สตรีระดับผู้บริหารประเทศ (นักการเมืองสตรี)

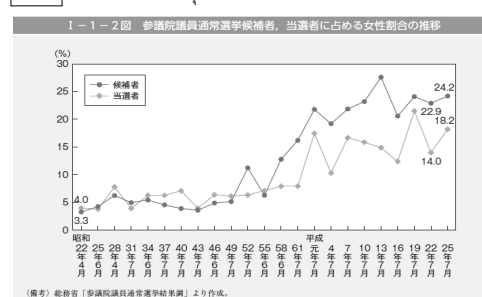
บทบาทสตรีในวงการการเมืองก็เปลี่ยนแปลงตามบทบาทด้านเศรษฐกิจเช่นเดียวกัน เมื่อสตรีมีโอกาสดแสดงความสามารถด้านการทำงานมากขึ้น ระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศก็ไม่อาจกีดกันสตรีในพื้นที่สาธารณะไม่ว่าจะเป็นตลาดแรงงานหรือพื้นที่ทางการเมืองได้อีกต่อไป ปัจจุบันสตรีจึงมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยสตรีที่เป็น “สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.)” และ “วุฒิสมาชิก (ส.ว.)” เริ่มมีสัดส่วนสูงขึ้นตั้งแต่ประมาณปี 1986 (ภาพ n, o (ลูกศร)) ซึ่งก่อนหน้านี้ “ส.ส.” จะมีไม่เกิน 3% และ “ส.ว.” จะไม่เกิน 10% แต่หลังจากนั้นได้เคลื่อนไปในทิศทางที่สูงขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะ “ส.ว.” ได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยในปี 2016 “ส.ส.” มี 9.5% และ “ส.ว.” มีถึง 20.7%

ภาพ n กราฟแสดงสัดส่วนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีปี 1946 - 2014



ภาพ o กราฟแสดงสัดส่วนวุฒิสมาชิกสตรีปี 1947 - 2013



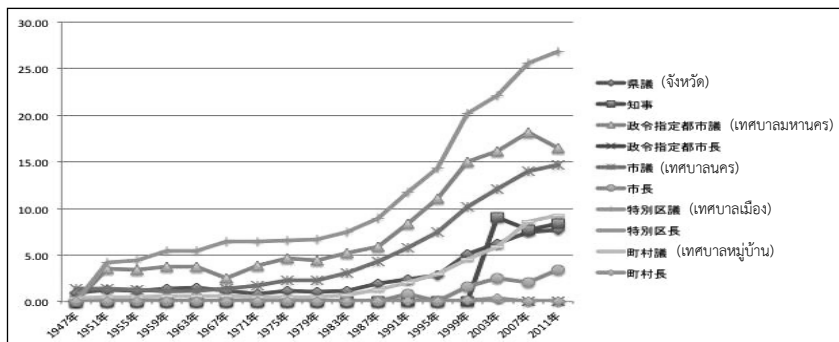
นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาตำแหน่งทางการเมืองระดับสูงอื่นๆ เช่น รัฐมนตรีและผู้ช่วยรัฐมนตรี ก็พบว่าเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน โดยก่อนปี 2000 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสตรีในแต่ละรัฐบาลจะมีประมาณ 0-1 คน แต่หลังจากปี 2000 ได้เริ่มมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเช่นสมัยรัฐบาล Koizumi Junichirou มี 13 คน รัฐบาลปัจจุบันมี 11 คน (Wikipedia) และถ้ารวมรัฐมนตรีช่วยแต่ละกระทรวง รวมทั้งข้าราชการการเมืองตำแหน่งต่างๆ เข้าไปด้วยก็จะยิ่งสูงมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นกระทรวงที่สตรีรับผิดชอบก็ล้วนเป็นกระทรวงหลักของประเทศซึ่งเดิมเป็นที่ขึ้นของบุรุษทั้งสิ้น เช่น กลาโหม มหาดไทย ยุติธรรม แรงงานและสวัสดิการ เศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสตรีได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำประเทศสูงขึ้นอย่างมาก

สำหรับการเมืองส่วนภูมิภาคแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับจังหวัดและระดับเทศบาล โดยมีการเลือกตั้ง 4 ปี: 1 ครั้ง ปัจจุบันมีสภาพการณ์ดังต่อไปนี้

ก. สตรีระดับสมาชิกสภาเทศบาลและสภาจังหวัด

สมาชิกสตรีในแต่ละสภายังไม่สูงมากนักโดยภาพรวม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับอดีตก็กล่าวได้ว่ามีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเกือบทุกระดับ (ภาพ p) เช่น ระดับ “เทศบาลเมือง” ปี 1991 มี 11.7% แต่ 20 ปีต่อมาในปี 2011 เพิ่มขึ้นเป็น 26.8% และ “เทศบาลนคร” ปี 1951 มี 3.5% ปี 2011 เพิ่มเกือบ 5 เท่าเป็น 16.5% “เทศบาลนคร” ปี 1951 มี 1.3% แต่ปี 2011 เพิ่มกว่า 10 เท่าเป็น 14.6% และ “เทศบาลหมู่บ้าน” ปี 1951 มี 0.5% และปี 2011 ได้เพิ่มเกือบ 20 เท่าเป็น 9.3%

ภาพ p กราฟแสดงสัดส่วนบทบาทสตรีระดับการเมืองส่วนท้องถิ่นปี 1951-2011



ข. สตรีระดับผู้นำส่วนภูมิภาค

สตรีระดับผู้นำส่วนท้องถิ่นหรือภูมิภาค เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด ก็มีให้เห็นมากขึ้น โดยมีสัดส่วนตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันดังต่อไปนี้ (女性首長の一覧.html) เช่น ผู้ใหญ่บ้าน สตรีช่วงปี 1947-2017 มี 30 คน (ยังอยู่ในวาระ 7 คน) นายอำเภอสตรีปี 1992-2016 มี 32 คน (ยังอยู่ในวาระ 19 คน) ผู้ว่าราชการจังหวัดสตรีปี 2000-

2016 มี 7 คน (ยังอยู่ในวาระ 3 คน) และล่าสุดเมื่อเดือนกรกฎาคม ปี 2016 นาง Koike Yuriko เพิ่งได้รับเลือกตั้งเป็นผู้ว่าราชการกรุงโตเกียวด้วยคะแนนล้นหลาม ซึ่งนับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ญี่ปุ่นที่ผู้ว่าราชการกรุงโตเกียวเป็นสตรี รวมทั้งยังจะเป็นผู้รับผิดชอบการจัดกีฬาโอลิมปิกฤดูร้อนในปี 2020 ที่จะถึงนี้ด้วย นอกจากนี้เธอยังได้ตั้งพรรคการเมืองใหม่ชื่อพรรคแห่งความหวัง (Kibou no Too) และ

ได้ส่งสมาชิกพรรคลงสมัครรับเลือกตั้งในการเลือกตั้งครั้งใหญ่เมื่อเดือนตุลาคม 2017 ที่ผ่านมามีด้วย

ผู้บริหารสตรีในระดับต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าสังคมเริ่มยอมรับความสามารถของสตรีมากขึ้นเรื่อยๆ และมุมมองต่อ “ความแตกต่างด้านความสามารถระหว่างสตรีกับบุรุษ” ของคนญี่ปุ่นเริ่มแคบลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อฐานะผู้บริหารประเทศ

คงปฏิเสธไม่ได้ว่าหากสตรีไม่ได้แสดงความสามารถด้านการงานให้เห็นเป็นรูปธรรมก่อน ก็คงนำไปสู่การได้รับการยอมรับในฐานะผู้บริหารบ้านเมืองได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามแม้บทบาทด้านการงานของสตรีจะเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังมีปัญหาอีกหลายประการที่เหนี่ยวรั้งให้บทบาทด้านนี้ของสตรีพัฒนาได้ช้าลง

7. ปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินบทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรี

ปัญหาในการทำงานของสตรี ล้วนเกิดจากผลกระทบจากนโยบายการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศแทบทั้งสิ้น ดังต่อไปนี้

7.1 นโยบายเอื้อประโยชน์ต่อสตรีแม่บ้านเต็มตัวหรือแม่บ้านทำงานน้อย

สืบเนื่องจากนโยบายการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศที่มีจุดประสงค์เพื่อผลักดันให้สตรีเข้าสู่ครัวเรือน ดังนั้นระบบต่างๆ จึงมักถูกกำหนดขึ้นเพื่อรองรับระบบนี้ทั้งสิ้น เช่น (a) ระบบ “เบี้ยเลี้ยงครอบครัว” กล่าวคือ บริษัทจะจ่ายเบี้ยเลี้ยงนี้แก่บุรุษทันทีที่แต่งงานเพื่อให้ครอบครัวไม่มีปัญหาทางการเงินจนเป็นเหตุให้ภรรยาต้องออกไปทำงาน (b) ระบบ “ยกเว้นภาษีเงินได้” โดยรัฐบาลจะยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่สตรีที่ทำงานรายได้ “ไม่เกิน 1,030,000 เยน” ต่อปี รวมทั้งจะลดหย่อนภาษีให้แก่บุรุษที่ภรรยามีรายได้ไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดด้วย นอกจากนี้บุรุษที่

รายได้ต่ำกว่า 10,000,000 เยนแต่มีภรรยารายได้ไม่เกิน 1,410,000 เยนต่อปี บุรุษผู้นั้นก็จะได้รับการลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษอีก (c) ระบบ “ประกันสุขภาพ” กล่าวคือสตรีที่รายได้ “ไม่เกิน 1,300,000 เยน” ต่อปี จะได้รับสิทธิไม่ต้องจ่ายค่าประกันสุขภาพและค่า Nursing-care Insurance เอง แต่ได้สิทธิในการรักษาพยาบาล รวมทั้งถ้าสามีทำงานในองค์กร ภรรยาก็จะได้รับเบี้ยบำนาญโดยไม่ต้องจ่ายเบี้ยค่าประกันเองด้วย (d) ระบบ “เงินมรดก” แม่บ้านเต็มตัวจะได้รับสิทธิรับเงินมรดกทั้งกรณีหย่าร้างและสามีเสียชีวิตต่างจากสตรีทำงาน เช่น กรณีหย่าร้าง สตรีแม่บ้านจะได้รับเงินบำนาญจากการที่สามีจ่ายช่วง 20-60 ปี 50% คือเมื่ออายุครบ 65 ปีจะได้ “เบี้ยบำนาญพื้นฐาน+เบี้ยบำนาญของสามีจากการหย่าร้างหนึ่ง” แต่สตรีที่ทำงานจะได้เพียงเบี้ยบำนาญที่ตนเองจ่ายเท่านั้น และกรณีสามีเสียชีวิต ภรรยาที่ทำงานจะไม่ได้รับเงินมรดกหากไม่มีบุตร จะได้เพียงบำนาญหม้ายหรือค่าทำขวัญที่สามีเสียชีวิตเท่านั้น ขณะที่ภรรยาแม่บ้านจะได้รับเงินมรดกโดยไม่ต้องมีบุตรก็ได้

ระบบที่เอื้อประโยชน์ให้สตรีแม่บ้านเหล่านี้ส่งผลให้สตรีทำงานหมดกำลังใจและไม่อยากทำงานต่อ เนื่องจากรู้สึกเสียเปรียบ

7.2 สถานรับเลี้ยงเด็กไม่เพียงพอ

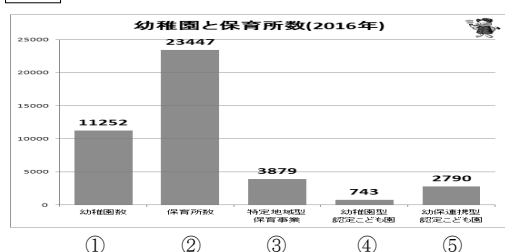
สถานรับเลี้ยงเด็กในญี่ปุ่นยังไม่เพียงพอค่อนข้างมากโดยเฉพาะในเมืองใหญ่ เนื่องจากผู้คนหนาแน่นและส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว จนถึงขนาดมีสตรีคนหนึ่งเขียนลงใน Blog เมื่อปี 2016 ว่า “ญี่ปุ่นตายชะเถอะ ! ถ้าขาดแคลนสถานรับเลี้ยงเด็กขนาดนี้” จนกระทั่งได้ลุกลามไปถึงการประท้วงและกลายเป็นประเด็นหนึ่งในการประชุมคณะรัฐมนตรีในเวลานั้น

ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีสถานรับเลี้ยงเด็ก 5 ประเภทคือ 1) โรงเรียนอนุบาล โดยจะรับฝากเด็ก

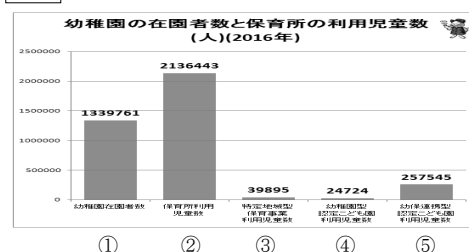
อายุ 3 ขวบขึ้นไป และรับฝากถึงประมาณเวลา 16.00 จุดประสงค์คือต้องการให้การศึกษาแก่เด็กๆ ดังนั้นจึงสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) สถานรับเลี้ยงเด็ก โดยแบ่งเป็นประเภทที่ “ใบอนุญาต” กับ “ไม่มีใบอนุญาต (ได้รับการรับรอง)” ซึ่งจะรับฝากเด็กอายุ 0 ขวบ-ก่อนเข้าประถมศึกษา และรับฝากถึงเวลา 19.00 แต่สถานรับเลี้ยงเด็กแบบมีใบรับรองอาจรับฝากเลยเวลานี้ก็ได้ จุดประสงค์คือดูแลเด็กในชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ และเนื่องจาก 1) กับ 2) ยังไม่เพียงพอรัฐบาลจึงอนุมัติให้สร้างรูปแบบอื่นเพิ่มตั้งแต่ปี 2015 คือ 3) สถานรับเลี้ยงเด็กขนาดเล็กเพื่อตอบสนอง

ความต้องการเฉพาะชุมชนเช่นจัดเลี้ยงที่บ้านตนเอง ห้องว่างในสำนักงาน หรือห้องเช่าในตึก ฯลฯ และกำหนดให้รับเด็กอายุ 0-2 ขวบได้ไม่เกิน 20 คน 4) โรงเรียนอนุบาลควบคู่กับสถานรับเลี้ยงเด็ก จุดประสงค์คือเป็นโรงเรียนอนุบาลแต่รับดูแลเด็กหลังโรงเรียนเลิกด้วยตามความประสงค์ของผู้ปกครอง 5) สถานรับเลี้ยงเด็กถึงโรงเรียนอนุบาลถึงสถานรับเลี้ยงเด็ก โดยจะทำหน้าที่ทั้ง 2 ประเภทไปพร้อมกัน ทั้งนี้ สัดส่วนของสถานที่ได้รับฝากเด็กแต่ละรูปแบบ และจำนวนเด็กแต่ละแห่งในปี 2016 เป็นดังต่อไปนี้ (ภาพ q และ r)

ภาพ q กราฟแสดงจำนวนสถานที่ได้รับฝากเด็กแต่ละประเภทในปี 2016



ภาพ r กราฟแสดงจำนวนเด็กที่ใช้บริการสถานรับเลี้ยงเด็กแต่ละประเภทในปี 2016



จะเห็นได้ว่าแบบที่ 2) คือสถานรับเลี้ยงเด็กได้รับความนิยมมากที่สุดซึ่งมี 23,447 แห่ง เนื่องจากรับฝากเด็กตั้งแต่ 0 ขวบขึ้นไปและเวลารับฝากครอบคลุมเวลางาน ส่วนแบบที่ 3) และ 5) เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองได้หลากหลายและการบริการมีความยืดหยุ่น อย่างไรก็ตามสถานรับเลี้ยงเด็กก็ยังไม่เพียงพอ รัฐบาลจึงได้ออกมาตรการอื่นสมทบ เช่น เพิ่มสถานที่รับฝาก เพิ่มจำนวนเด็กรับฝาก เพิ่มรูปแบบการให้บริการ ฯลฯ แต่ก็มีเด็กรอใช้บริการอีกมาก โดยจากการสำรวจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการในปี 2015 พบว่ามีเด็กรอเข้าสถานรับเลี้ยงเด็กถึง 23,167 คน และประมาณ 70% มักรวมตัวอยู่ในเมืองใหญ่ เช่น Tokyo, Shiba, Saitama, Osaka, Kyoto ฯลฯ ส่วนอีกประมาณ 30%

จะอยู่ในเมืองอื่น สาเหตุที่ไม่เพียงพอนอกจากเพราะครอบครัวเดียวมีมากแล้ว การเพิ่มสถานรับเลี้ยงเด็กในเมืองใหญ่ก็ทำได้ค่อนข้างยากเนื่องจากที่ดินราคาแพง และสถานรับเลี้ยงเด็กมักมีเสียงอีกทีก็จึงถูกคัดค้านจากละแวกใกล้เคียงได้ง่าย อีกทั้งพี่เลี้ยงเด็กก็หายากเพราะเงินเดือนต่ำและงานหนัก นอกจากนั้นการเพิ่มรูปแบบการให้บริการก็ยิ่งทำให้ความต้องการใช้บริการสูงขึ้น ฯลฯ เด็กรอรับฝากจึงยิ่งเพิ่มขึ้น

ปัญหาจากการหาสถานรับเลี้ยงเด็กไม่ได้ส่งผลใหญ่ต่อการทำงานของสตรี 3 ประการดังนี้ 1) สตรีต้องเลือกทำงานชั่วโมงสั้น 2) ลาออก 3) เปลี่ยนรูปแบบการทำงานซึ่งเป็นเหตุให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่ออาชีพ (JTUC rengoo, 2015)

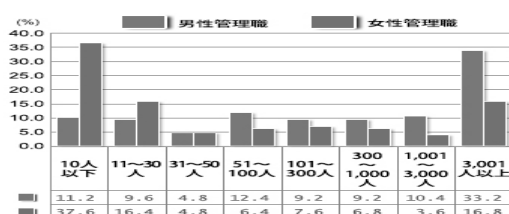
7.3 ปัญหาจากระบบการทำงาน

ปัญหาใหญ่ที่เกิดจากระบบการทำงานคือระบบที่เน้นชั่วโมงทำงานนานมากเกินไปจนทำให้สตรีทำงานต่อเนื่องได้ยาก ซึ่งเป็นผลจากระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศที่เน้นให้บุรุษทำงานได้เต็มที่โดยไม่ต้องคำนึงถึงชีวิตครอบครัว (มีการรียอมรับชอบเบื้องหลัง) ดังนั้น การประเมินพนักงานจึงมักเน้นไปที่เวลาที่พนักงานทุ่มเทให้องค์กร ทำให้บุรุษจำเป็นต้องแสดงออกซึ่งความขยันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรนั้นโดยการใช้เวลาในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ จนทำให้เกิดวัฒนธรรม “การทำงานนอกเวลา” ซึ่งเป็นต้นเหตุใหญ่ที่ทำให้สตรีทำงานพร้อมดูแลบุตรได้ยาก จากการสำรวจของ OECD ในปี 2014 ก็พบว่าคนญี่ปุ่นมีชั่วโมงทำงาน 1746 ชั่วโมง:ปีคิดเป็น 8.15 ชั่วโมง:วัน ซึ่งจัดเป็นประเทศที่ชั่วโมงทำงานนานเป็นลำดับที่ 15 จาก 29 ประเทศทั่วทุกภูมิภาคในโลกแต่เนื่องจากตัวเลขนี้คิดรวมผู้ทำงาน Part-time ด้วย ดังนั้นถ้าคิดเฉพาะเวลาทำงานของพนักงานประจำจะสูงมากถึง 2033 ชั่วโมง:ปี (総務省, 2014) ซึ่งคิดเป็น 9.5 ชั่วโมง:วัน ดังนั้นจะอยู่ประมาณลำดับที่ 5 ของ OECD นอกจากนี้ พนักงานที่ทำงานนอกเวลาเกิน 80 ชั่วโมง:เดือน ซึ่งอยู่ในข่ายเป็นโรคโหลตายก็มีสูงถึง 22.7% และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยตลอด

การเน้นชั่วโมงทำงานนานเช่นนี้จึงส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อสตรี ทำให้สตรีทำงานต่อเนื่องได้

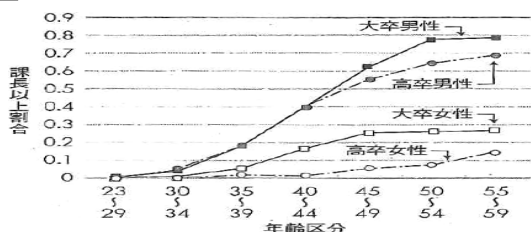
ยากเนื่องจากติดภาระทางครอบครัวและยังได้ส่งผลกระทบความก้าวหน้าทางอาชีพด้วยหลายประการ ดังนี้ 1) องค์กรมักกำหนดให้บุรุษรับตำแหน่ง “งานเฉพาะด้าน” หรืองานสำคัญขององค์กรเช่นการกำหนดทิศทางองค์กร นโยบายการบริหาร การจัดสรรงบประมาณ ฯลฯ ซึ่งมาพร้อมความก้าวหน้าทางอาชีพและให้สตรีรับผิดชอบ “งานทั่วไป” ที่มักเป็นงานธุรการและไม่ค่อยมีความก้าวหน้า (厚生労働省, 2015) 2) ค่าแรงสตรีต่ำกว่าบุรุษทั้งพนักงานประจำและไม่ประจำประมาณ 30% โดยพนักงานประจำบุรุษจะมีรายได้ 440,500 เยน: ไม่ประจำ 298,000 เยน:เดือน ในขณะที่พนักงานประจำสตรีได้รับ 255,200 เยน: ไม่ประจำ 197,700 เยน: เดือน อีกทั้งสตรียังมีสัดส่วนเป็นพนักงานประจำต่ำกว่าบุรุษด้วย โดยบุรุษจะเป็นพนักงานประจำ 78.9%: สตรีเพียง 43.5% (2016) 3) สตรีได้รับการเลื่อนตำแหน่งช้ากว่าบุรุษไม่ว่าในองค์กรเล็กหรือใหญ่ (Recruit Career, 2014) (ภาพ s) นอกจากนี้สตรีที่จบมหาวิทยาลัยยังก้าวหน้าช้ากว่าบุรุษที่จบมัธยมปลายแม้อายุงานเท่ากันด้วย (ภาพ t) ทั้งนี้บุรุษส่วนใหญ่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าหัวหน้าแผนกเมื่ออายุ 30 ปีขึ้นไป ขณะที่สตรีในช่วงนั้นยังเป็นพนักงานธรรมดา และเมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไปบุรุษจะขึ้นสู่ตำแหน่งดังกล่าวมากกว่า 60% ขณะที่สตรีไม่ถึง 30% ที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งนั้นได้ (Yamaguchi Kazuo, 2013)

ภาพ s กราฟแสดงสัดส่วนผู้บริหารบุรุษและสตรีตามขนาดบริษัทปี 2014



แท่งขาว = บุรุษ แท่งเทา = สตรี

ภาพ t กราฟแสดงระดับการศึกษาและอายุของบุรุษ/สตรีตำแหน่งหัวหน้าแผนกขึ้นไปในปี 2013



大卒男性 = บุรุษจบมหาวิทยาลัย (เส้นบนสุด) 高卒男性 = บุรุษจบมัธยมปลาย (เส้น 2 จากบน)

大卒女性 = สตรีจบมหาวิทยาลัย (เส้น 3 จากบน) 高卒女性 = สตรีจบมัธยมปลาย (เส้นล่างสุด)

7.4 ทศนคติต่อบทบาทมารดาของสตรี

นอกจากปัญหาจากปัจจัยภายนอกแล้ว ทศนคติของสตรีเองก็มีส่วนเหนี่ยวนำบทบาทด้านการทำงานของตนเองเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะต่อบทบาทมารดา เช่น จากการสำรวจของนิตยสาร Aera ในปี 2016 เกี่ยวกับ “สตรีควรดำเนินบทบาทอย่างไรดี” สตรี 75.9% คิดว่า “เมื่อมีบุตรควรทำงานน้อยลง และทุ่มเทกับการเลี้ยงดูบุตรให้มากขึ้น” และ 24.1% คิดว่า “แม้มีบุตรก็ควรทำงานไปด้วย” ซึ่งแม้ในคนกลุ่มนี้บางคนก็คิดว่า “การดูแลบุตรเป็นงานของสตรี เพียงแต่อยากให้สตรีดำเนินบทบาทได้ด้วย” หรือ จากการสำรวจของ Website Wotopi ในปี 2015 เกี่ยวกับ “ถ้าคลอดบุตรแล้วอยากกลับไปทำงานหรือเลี้ยงบุตรต่อ” ก็พบว่าสตรี 45% ต้องการเลี้ยงบุตรต่อด้วยเหตุผล “บุตรตนเองอยากเลี้ยงเองให้ได้จิตใจดี” หรือ “ช่วงที่บุตรน่ารักนั้นสั้นมากจึงอยากดูแลอย่างใกล้ชิด” และผู้ที่ต้องการทำงานต่อบางคนก็ตอบว่า “จริงๆ ก็สนใจเพราะไม่มีใครแทนแม่ได้จริงๆ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้สตรีเองก็คิดว่า “การดูแลบุตรเป็นงานของสตรี”

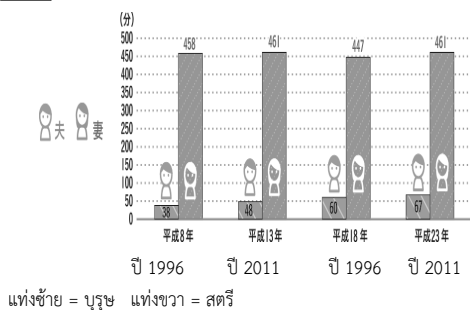
นอกจากนั้นแม้สตรีจะมีทัศนคติต่อการรับการทำงานมากขึ้น แต่ความต้องการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารก็ยังค่อนข้างต่ำโดยพบว่ามีสตรีเพียง 24.4% เท่านั้นที่ต้องการก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารเพราะคิดว่า 1) งานบริหารไม่เหมาะสมกับตนเอง 2) ต้องทำงานชั่วโมงต่อวันมากขึ้น 3) ความรับผิดชอบหนัก

ขึ้น ฯลฯ (Persol Research and Consulting, 2015) ความรู้สึกไม่ต้องการทุ่มเทหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองเช่นนี้ ส่งผลให้สตรีก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงได้ยากและไม่ก้าวหน้าในอาชีพ

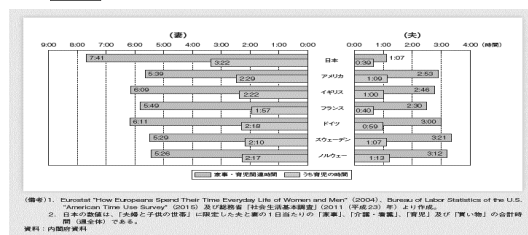
7.5 บทบาทของบุรุษในครัวเรือน

เมื่อระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศอ่อนแอลงสตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น บุรุษก็ควรมีบทบาทในครัวเรือนมากขึ้นเช่นเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงพบว่าระบบการเน้นชั่วโมงทำงานนานก็ยังเรียกร้องให้บุรุษใช้เวลาว่างกับครอบครัวมากเช่นเดิม บุรุษส่วนใหญ่จึงมีส่วนร่วมกับการงานในครอบครัวเพียง 67 นาที: วันเท่านั้น ในขณะที่ภรรยาถึง 461 นาที: วัน แม้ในครอบครัวที่บุตรอายุต่ำกว่า 6 ขวบ (総務省, 2011) (ภาพ u) ซึ่งจัดว่าน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาแล้วประเทศอื่น เช่น สวีเดน อเมริกา อังกฤษ เยอรมัน เป็นต้น (ภาพ v: ญี่ปุ่นแห่งบนสุด) นอกจากนี้ยังพบว่าบุรุษมีส่วนร่วมในงานบ้านและดูแลบุตรเพียง 18.3% ของสตรีเท่านั้น ซึ่งนับว่าต่ำที่สุดในบรรดาประเทศพัฒนาแล้ว 33 ประเทศ (Website Newsweekjapan, 2016) ดังนั้น トラบไคที่บุรุษยังไม่มีส่วนร่วมกับการงานในครัวเรือน (ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม) และภรรยาก็ยังต้องรับหน้าที่หลักในการดูแลบ้านและเลี้ยงดูบุตรเช่นเดิม แม้จะมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของสตรีมากเพียงใดก็คงทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ช้าลง

ภาพ u กราฟแสดงเวลาทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรของบุรุษและสตรีปี 1996 และ 2011 (หน่วย: นาที)



ภาพ v กราฟแสดงเวลาทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรของบุรุษและสตรีปี 2011 (หน่วย: นาที)



ภรรยา (กราฟซ้าย) สามี (กราฟขวา)
(แท่งนอก) = เวลาทำงานบ้าน+เลี้ยงดูบุตร (แท่งใน) = เวลาเลี้ยงดูบุตร

สรุป

นับตั้งแต่ญี่ปุ่นประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และภัยธรรมชาติหลายครั้งตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 ประกอบกับเกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ เช่น การก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ อัตราการเกิดต่ำ สตรีแต่งงานและมีบุตรช้าลง การประกอบธุรกิจในกระแสโลกาภิวัตน์ที่แนวคิดของสตรีกลายเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสร้างสรรค์สินค้าหรือบริการ ฯลฯ จึงส่งผลให้สตรีกลายเป็นแรงงานสำคัญที่ขาดไม่ได้ในระบบเศรษฐกิจ ทำให้ระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศและระบบการจ้างงานตลอดชีพอ่อนแอลง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวรัฐบาลจึงได้พยายามเคลื่อนไหวให้สตรีเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นในหลายรูปแบบทั้งการผลักดันทางด้านกฎหมาย สวัสดิการช่วยเหลือ การดูแลบุตร ตลอดจนการร่วมมือกับภาคเอกชน สนับสนุนให้เกิดการบริหารแบบระบบ Diversity ในองค์กร ฯลฯ การเคลื่อนไหวต่างๆ เหล่านี้ปฏิเสธไม่ได้ว่าช่วยสนับสนุนให้สตรีมีบทบาทและสถานภาพด้านการงานดีขึ้นกว่าเดิมแม้จะเป็นไปอย่างช้าๆ ผู้บริหารสตรีก็มีเพิ่มขึ้นทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศ นอกจากนั้นอัตราการลาออกจากงานเมื่อแต่งงานหรือมีบุตรก็ลดน้อยลง ฯลฯ อัตราค่าจ้างแรงงานของสตรีญี่ปุ่นจึงสูงขึ้นเรื่อยๆ และค่อยๆ เปลี่ยนจากตัวอักษร M เป็นใกล้เคียงตัวอักษร U กว่า เช่นเดียวกับสตรีไทย

อย่างไรก็ตามแม้อัตราการจ้างงานสตรีจะสูงขึ้น สตรีเริ่มมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในตลาดแรงงานในฐานะแรงงานหลัก (ใกล้เคียงหรือเช่นเดียวกับบุรุษ) แต่ก็ยังมีปัญหาด้านการทำงานอีกหลายประการที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศที่เหนียวแน่นให้บทบาทด้านนี้ของสตรีพัฒนาได้ช้าลง เช่น ระบบภาษีที่เอื้อประโยชน์

สตรีแม่บ้าน ระบบการทำงานที่เน้นชั่วโมงทำงานนาน ความคาดหวังในหน้าที่มารดาต่อสตรีของสังคม หรือ แม้แต่ทัศนคติบางประการของตัวสตรีเอง ฯลฯ ก็ล้วนเป็นอุปสรรคที่ทำให้บทบาทด้านเศรษฐกิจไม่พัฒนาไปเท่าที่ควรทั้งสิ้น ดังนั้น เพื่อให้บทบาทด้านนี้ของสตรีพัฒนาไปได้ราบรื่นขึ้น การลดบทบาทระบบการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศลงจึงเป็นสิ่งจำเป็น คงปฏิเสธไม่ได้ว่าระบบการทำงานที่เน้นชั่วโมงทำงานนานเกินไปไม่เพียงจะทำให้สตรีทำงานได้ยากเท่านั้น แต่ยังทำให้บุรุษไม่มีโอกาสใช้เวลากับครอบครัวด้วย ดังนั้น เพื่อให้ทั้งบุรุษและสตรีสามารถมีบทบาทที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และร่วมกันสร้างสรรค์ครอบครัวและประเทศชาติได้ทั้งคู่ การสนับสนุนให้ “สตรีทำงานได้เต็มศักยภาพเท่าที่ควรจะเป็น” ควบคู่กับ ส่งเสริมให้ “บุรุษมีบทบาทในครัวเรือนได้เท่าที่ควรจะทำ” จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยให้บทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรีพัฒนาไปได้ง่ายขึ้น เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าวจึงควร 1) ปรับวิธีการทำงานโดยพยายามลดชั่วโมงทำงานนอกเวลาลงให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เหลือชั่วโมงทำงานที่มีความเหมาะสมซึ่งทั้งบุรุษและสตรีสามารถดำเนินบทบาทคู่ได้ 2) หากรัฐบาลยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาระบบการรับเลี้ยงเด็กไม่เพียงพอได้ การรับแรงงานต่างชาติเข้ามาเพื่อบรรเทาปัญหานี้อาจเป็นทางเลือกหนึ่งที่ญี่ปุ่นควรพิจารณา ทั้งนี้ไม่เพียงจะช่วยลดภาระการเลี้ยงดูบุตรเท่านั้น แต่ยังอาจช่วยแบ่งเบาภาระอื่นๆ ที่จะทำให้การดำเนินบทบาทคู่ทำได้ง่ายขึ้นด้วย 3) สร้างจิตสำนึก “ความร่วมมือระหว่างเพศ” ตั้งแต่อายุน้อยโดย “ปลูกฝัง” จิตสำนึกนี้ผ่านระบบครอบครัวและระบบการศึกษา ตั้งแต่ระดับต้น เพื่อลบค่านิยม “การแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศ” อันจะนำไปสู่ “ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ”

และท้ายที่สุดเมื่อเปรียบเทียบสภาพการณ์ดังกล่าวกับสตรีไทย จะเห็นได้ว่าทั้ง 2 ประเทศอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกันมากทั้งคู่ เช่น ความเป็นครอบครัวเดี่ยว สามีภรรยาทำงานคู่ อัตราการเกิดต่ำและสังคมผู้สูงอายุ การทำงานในสังคมเมือง ฯลฯ ภายใต้บริบททางสังคมที่คล้ายคลึงกันเช่นนี้จึงมีสิ่งที่สามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำข้อดีของอีกฝ่ายมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับประเทศของตนได้ เช่น ประเทศไทยเรียนรู้เรื่องสวัสดิการช่วยเหลือการดูแลบุตร เพื่อช่วยลดปัญหาอัตราการเกิดต่ำ การสร้างสถานดูแลเด็กที่มีคุณภาพ การเตรียมตัวรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ ฯลฯ จากประเทศญี่ปุ่น ขณะเดียวกันประเทศญี่ปุ่นก็เรียนรู้เรื่องรูปแบบการทำงานภายในเวลางาน (งานนอก

เวลาน้อย) การใช้แรงงานต่างด้าวในครอบครัว การสร้างจิตสำนึกความร่วมมือระหว่างเพศ ฯลฯ จากประเทศไทย หลังจากนั้นจึงนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมภายใต้เงื่อนไขทางสังคมที่มีรายละเอียดแตกต่างของประเทศตนเองต่อไป

คงปฏิเสธไม่ได้ว่า ไม่ว่าในสังคมใด หากตรรกะ “โลกใบนี้มีมือสตรีค้ำจุนอยู่ครึ่งหนึ่ง” เป็นจริง “ครึ่งหนึ่งที่สตรีค้ำจุน” อยู่ นั่น ก็ควรจะดำเนินอยู่ภายใต้ความร่วมมือกับ “บุรุษซึ่งค้ำจุนอยู่อีกครึ่งหนึ่ง” อย่างได้รับความเสมอภาค เท่าเทียม และอยู่บนพื้นฐานของความเอื้ออารีซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่วิถีชีวิตแบบ Work Life Balance ที่ทุกคน (น่าจะ) พึงปรารถนา



เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] 落合恵美子 (1997). 『21世紀 家族 へ [新版] —— 家族 の 戦後体制の見かた・超えかた』 有斐閣選書.
- [2] 大沢真理 (2002). 『男女共同参画社会をつくる』 日本放送出版協会.
- [3] 吉田崇 (2004). 『M字曲線が底上げた本当の意味—女性の「社会進出」再考—』 家族社会学研究, 16 (1).
- [4] 加地大輔 (2009). 『少子化社会に対する女性の社会進出の重要性』 香川大学 経済政策研究.
- [5] 渡邊裕 (2009). 『女性の社会進出に関する制度と問題点』 香川大学 経済政策研究.
- [6] 葉山彩蘭・曾慧玲・濯慧慧 (2014). 『女性の働く意識に関する比較研究』 淑徳大学国際コミュニケーション学会.
- [7] 大久保幸夫・石原直子 (2014). 『女性が活躍する会社』 日本経済新聞出版社.
- [8] 大沢真知子 (2016). 『女性にやさしいその先へ』 朝日新聞出版.
- [9] 『AERA』 (2015). 朝日新聞出版No.13,
- [10] 石塚由紀夫 (2016). 『資生堂インパクト—子育てを聖域にしない経営』 日本経済新聞出版社.
- [11] 内閣府男女共同参画局長 (2006). 「企業社会で輝く女性 たち」 (www.gender.go.jp/public/pamphlet_leaflet/pdf/kanrishokujireishu.pdf).
- [12] 経済産業省 (2017). (女性活躍に優れた上場企業を選定「なでしこ銘柄 (METI_経済産業省)」.html
- [13] en-japan (2015). 『子どもを持つ女性の「働く」意識調査』.
- [14] Nihon Keizai Shimbun (2016). (<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2015/3039.html>).
- [15] Habi-do (2016). (<http://habi-do.com/retention/female-success-propulsion/>).
- [16] Women type (2011). 『女の転職@type』 (<https://woman.type.jp/wt/feature/3561>).
- [17] 内閣官房内閣人事局 (2015). 「国家公務員の採用」 (<http://news.mynavi.jp/news/2015/05/01/045/>).
- [18] 女性首相の一覧 (<http://uub.jp/cpf/female.html>).
- [19] Persol Research and Consulting (2015). 「女性の管理職意向調査」 (http://rc.persol-group.co.jp/research/data/hitodata_001).
- [20] 国際社会調査プログラム (2016). 「家族と性役割に関する意識調査」. (<http://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2016/03/post-4607.php>)
- [21] Grant Thornton International Ltd (2016). 「国際ビジネス報告2016」 (<https://www.nna.jp/news/show/1148473>).

อัจจิมา วัชรารักษ์

หน่วยงานผู้แต่ง : คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Ajjima Wacharaporn

Affiliation : School of Humanities and Applied Arts, University of the Thai Chamber Commerce

Corresponding e-mail : ajjimaji@hotmail.com